MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
Liberté
Égalité
Fraternité

Information

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/2024-351** **25/06/2024**

Date de mise en application : 20/06/2024
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction modifie :
SG/SRH/SDCAR/2024-310 du 04/06/2024 : Circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A du ministère en charge de l'agriculture.
Nombre d'annexes : 3

Objet : Circulaire d'orientation sur les parcours professionnels 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 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 Opérateurs sous tutelle

Résumé :

La note de service SG/SRH/SDMEC/2014-471 du 18/06/2014 modifiée par la note de service SG/SRH/SDCAR/2019-488 du 03/07/2019 est abrogée à compter du 01/01/2024. Les règles d'avancement modifiées par la présente note de service s'appliquent aux avancements soumis pour avis aux réunions décisionnelles se tenant à compter du 01/01/2024.

Les orientations générales sont les suivantes :

- construire des parcours plus qualifiants, faire évoluer notre système de classement des postes,
- assouplir les règles de mobilité 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.

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.

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 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, dans d'autres fonctions publiques ou hors de la fonction publique - 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 continuer leur formation initiale par la recherche, de manière à renforcer leur niveau de qualification scientifique, et leurs compétences expertes dans des domaines correspondant à des besoins particuliers pour l'administration en termes d'élaboration et d'évaluation des politiques publiques.

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.

Les enseignants, PCEA et PLPA, et les CPE peuvent selon leurs aptitudes exercer des fonctions d'encadrement dans les établissements d'enseignement général et technologique agricoles et accéder au statut d'emploi de directeur, ou encore exercer des fonctions d'inspection et accéder au statut d'emploi d'inspecteur de l'enseignement agricole. Ils peuvent aussi, à certaines étapes de leur carrière, assurer des missions en DRAAF/SRFD. Il leur est aussi possible de rejoindre d'autres fonctions d'encadrement au sein des services de la fonction publique en dehors du secteur de l'enseignement technique. Sur la base du projet professionnel de l'intéressé, la facilitation de ce parcours peut s'accompagner d'une demande de changement de corps vers un corps technique (IAE) ou administratif (attaché d'administration) ayant vocation statutaire à exercer d'autres missions.

Les ingénieurs de recherche et ingénieurs d'études, doivent eux aussi avoir la possibilité d'accomplir des parcours professionnels diversifiés, y compris en dehors des secteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'ensemble des activités de chaque enseignant-chercheur est évaluée par une section de la CNECA, qui, au vu rapport d'activité établi par l'intéressé, et de l'appréciation du directeur de son établissement d'affectation, se prononce sur la carrière de celui-ci. Sans préjudice des préconisations

et décisions de la CNECA, les enseignants-chercheurs doivent eux aussi avoir la possibilité de s'orienter en dehors des secteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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 nouvelles affectations, avancements de grade et 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 analysent 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 et le classement des postes en annexe 3.

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 » (IFSE) du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

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 ou une liste d'aptitude et recherchent un poste de niveau approprié ;

• par le SRH qui valide les avancements de grade et les promotions de corps à l'issue de la mobilité ;

• par les IGAPS qui vérifient certains parcours pour préparer les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude examinés en réunions décisionnelles.

– Pour les mobilités :

• par les agents qui souhaitent diversifier leurs parcours par une mobilité entre structures, entre secteurs, entre ministères, dans d'autres fonctions publiques ou hors de la fonction publique ;

• 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.

2.3. Missions de la Commission d'harmonisation du classement des postes

Cette commission, présidée par le SRH et composée de trois IGAPS, a 3 missions principales :

- Elle 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 propose 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 ;
- Elle veille à la bonne application du dispositif de classement et à l'harmonisation du classement des offres d'emploi publiées sur le site recruteur du ministère et sur le site « choisir le service public » ;
- Elle valide la liste des postes prioritaires tels que définis au paragraphe 3.2.b.

2.4. Cohérence entre le niveau de parcours du poste occupé et le groupe 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, le groupe de son régime indemnitaire est celui relatif au poste occupé.

Toutefois, un complément indemnitaire annuel (CIA accompagnement) lié aux fonctions occupées antérieurement est versé 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

3.1.1 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) (cf domaines d'activités – annexe 2) réussies, notamment entre administration centrale, établissements d'enseignement et de formation, établissements publics de l'Etat et services déconcentrés, entre ministères, vers l'international, dans d'autres fonctions publiques ou hors de la fonction publique ;
- un poste sous statut d'emploi (ex : directeur d'administration territoriale de l'État, directeur d'établissement public d'enseignement, inspecteur de l'enseignement agricole, chef de mission) ;
- l'effort consenti par l'agent dans le cadre d'une mobilité vers un poste que l'administration a jugé prioritaire.

Des critères spécifiques d'appréciation ont été 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 » sont 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.

Ce sont l'ensemble des postes occupés au cours de la carrière, et non pas seulement le dernier poste, qui sont analysés en vue d'une promotion au choix d'un agent.

3.1.2 Pour les corps des ingénieurs de recherche et des ingénieurs d'études, 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 (AI vers IE et IE vers IR) implique comme pour les corps administratifs ou techniques une évaluation du parcours professionnel accompli.

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

Ainsi, sont notamment valorisés, outre les éléments déjà cités pour les corps administratifs ou techniques, de manière évidemment nuancée selon la promotion de grade ou de corps envisagée :

- La progression effectuée dans des missions d'appui direct à la recherche et l'enseignement ;

- Un poste sous statut d'emploi (ex : secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur) ;

- Les critères spécifiques d'appréciation qui ont été mis en place pour promouvoir les agents ayant opté pour un parcours de recherche ou d'expert (cf. § 4).

3.2. Une nouvelle approche des obligations de mobilité. La mobilité reste un des principes sur lesquels se base la valorisation des parcours professionnels, au travers de l'avancement et du changement de corps.

• Changements de grade

Pour les changements de grade, l'obligation de mobilité est examinée sur la totalité du parcours de l'agent. Cette règle s'applique aux avancements du grade 1 au grade 2 pour les corps des attachés d'administration de l'Etat (AAE), des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE), des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) et des inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV).

Avancements de grade dans un corps de catégorie A :

L'inscription sur un tableau d'avancement des agents de catégorie A (divisionnaire pour IAE et principal pour AAE) nécessite une mobilité préalable, "structurelle" ou "fonctionnelle avec changement de domaine", sur un poste classé A2 ou A3 (ou de niveau équivalent si le poste ne fait pas l'objet d'un classement) au sens des annexes 2 et 3.

Il est par ailleurs demandé d'avoir effectué avant le poste actuel, au **moins deux postes de catégorie A**, chacun pendant plus de deux ans, si l'entrée dans le corps s'est faite sur concours (externe ou interne) ; ou **au moins un poste de catégorie A** pendant plus de deux ans si l'entrée dans le corps s'est faite par liste d'aptitude ou examen professionnel.

Dans la limite de 20 % des avancements proposés pour chaque corps au titre d'une année donnée, certains agents en fin de carrière remplissant uniquement les conditions statutaires et aux parcours particulièrement méritants pourront cependant être inscrits au tableau d'avancement.

En ce qui concerne les domaines d'expertise ou de recherche, la reconnaissance « d'expert » (expert national ou expert international), relevant de la commission d'orientation et de suivi de l'expertise (COSE), peut permettre une inscription au tableau d'avancement sans l'obligation d'avoir occupé trois postes.

Cas des ingénieurs de recherche promus au choix au grade de la "hors classe".

Le statut de ce corps (décret n°95-370 du 6 avril 1995, article 15) prévoit que "les ingénieurs de recherche hors classe sont chargés de fonctions comportant des responsabilités d'une importance particulière". Depuis 2017, l'accès à ce grade est possible non seulement par la sélection professionnelle, mais aussi au choix. L'inscription au tableau d'avancement correspondant est conditionnée à l'affectation sur un poste de niveau parcours professionnel suffisant.

Avancements de grade dans un corps de catégorie A +:

L'inscription au tableau d'avancement IPEF/ISPV vers le grade d'« en-chef » nécessite une mobilité préalable sur un poste de niveau 3 ou plus. Il est par ailleurs demandé d'avoir effectué avant le poste

actuel, au **moins deux postes** chacun pendant plus de deux ans depuis l'entrée dans le corps. Il sera également tenu compte de la diversité du parcours.

En ce qui concerne les domaines d'expertise ou de recherche (expertise nationale et internationale), la reconnaissance d'expert auprès de la COSE peut permettre une inscription au tableau d'avancement d'ICPEF et d'ICSPV sans l'obligation d'avoir réalisé trois postes.

• Changements de corps

Promotions dans un corps de catégorie A :

Pour les changements de corps (B vers A), la mobilité est obligatoire. Celle-ci est soit fonctionnelle avec changement de domaine, soit structurelle au sens de l'annexe 1. Cette mobilité doit s'effectuer dans un délai déterminé, avant ou après l'inscription sur la liste d'aptitude, vers un poste de catégorie A ayant fait l'objet d'une publication et correspondant au corps de promotion, attesté par une publication légale d'offre d'emploi. Si le poste est ouvert aux attachés et aux IAE, il peut être occupé par un SA promu attaché ou un TSMA promu IAE. Ce poste peut se situer au sein du ministère chargé de l'agriculture ou d'un établissement public sous sa tutelle, mais aussi dans un autre département ministériel de la fonction publique d'Etat.

S'agissant des délais de réalisation de cette mobilité, les agents de catégorie B retenus pour devenir AAE/IAE disposent de deux ans, 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 agents de catégorie B ne parvenant pas, au bout d'un an, à valider leur changement de corps se voient proposer un entretien avec 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 agents travaillant dans les établissements publics sous tutelle du ministère chargé de l'agriculture peuvent demander également un entretien avec leurs responsables RH.

Les agents de catégorie B ne parvenant pas, au terme des deux ans, à valider leur promotion de corps se voient proposer une liste fermée de postes leur permettant de valider leur promotion.

Cependant, l'obligation de mobilité est présumée déjà satisfaite si l'intéressé a accompli une mobilité répondant à l'ensemble des critères ci-dessus précisés depuis moins de 3 ans (1er janvier N-3 par rapport à l'année N de la liste d'aptitude ou de l'examen professionnel pour un changement de corps).

En ce qui concerne les domaines d'expertise ou de recherche (expert national ou international), la mobilité n'est pas exigée.

Promotions dans un corps de catégorie A + :

L'obligation de mobilité pour les changements de corps de A vers A+ est traitée différemment selon le mode d'accès au corps :

Le passage d'IAE à IPEF par concours interne nécessite de suivre un stage de perfectionnement d'un an maximum - formation dédiée (AgroParisTech/ENPC). A l'issue de cette formation, les lauréats du concours interne sont invités à postuler sur un poste de catégorie A+ différent de celui qu'ils détenaient avant le concours (niveau 2 ou plus).

Le passage d'IAE à ISPV par **examen professionnel** passe par le suivi d'une formation dédiée (ENSV). A l'issue de cette formation, les lauréats de l'examen professionnel sont invités à postuler sur un poste de catégorie A+ différent de celui qu'ils détenaient avant l'examen (niveau 2 ou plus).

La mobilité pour passer d'IAE à IPEF par **liste d'aptitude** n'est pas exigée dans la mesure où l'agent exerce des responsabilités de niveau adapté à son nouveau corps d'appartenance.

• Cas particulier des agents de catégorie A ou B effectuant une mobilité sur les postes vacants ou susceptibles d'être vacants dits « prioritaires ».

Les agents proposés par leur structure d'origine dans un grade d'avancement de leur corps ou pour un changement de corps, retenus sur les postes ouverts à la mobilité déclarés comme prioritaires, sont inscrits systématiquement sur le tableau d'avancement ou la liste d'aptitude établis postérieurement à la mobilité sous réserve que le poste occupé soit d'un niveau correspondant à la promotion et sous réserve d'un engagement à occuper le poste pour une durée minimale de 3 ans.

Pour un agent retenu sur un poste déclaré prioritaire et qui n'aurait pas été proposé par sa structure de départ, une proposition de promotion traitée de façon prioritaire peut, de manière exceptionnelle et après échange entre le directeur d'arrivée et l'IGAPS de la structure, émaner de la nouvelle structure d'affectation de l'agent sous réserve qu'elle soit émise dans un délai maximum de 18 mois suivant la date d'affectation de l'agent concerné et à condition que celui-ci soit promouvable. Une telle proposition signifie en effet que l'agent sera promu de manière prioritaire par rapport à d'autres agents déjà en poste dans la structure.

Une liste des postes prioritaires est établie dans le cadre de la circulaire de mobilité (certains peuvent être également publiés au fil de l'eau). Ils sont identifiés par la Commission d'harmonisation du classement des postes. La mention « poste prioritaire » figure sur les fiches de postes concernées. Les postes prioritaires sont des postes difficiles à pourvoir compte tenu du profil de compétences qui s'y attache et/ou de leur localisation géographique.

3.3) Agents visés par le décret n°2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade.

Ces dispositions visent notamment les agents de catégorie A ayant atteint depuis au moins trois ans au 31/12 de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont ils sont titulaires et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par voie de concours ou de promotion par liste d'aptitude. Dans ce cas les perspectives d'avancement au grade supérieur sont systématiquement abordées au cours de l'entretien professionnel et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique conduisant l'entretien et de l'IGAPS qui suit l'agent.

4 - La reconnaissance de l'expertise (*NS 2023-112 du 14/02/2023)*

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.

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 donné. 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 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.

4.3. Avancement individuel des agents ayant obtenu une qualification dans le cadre de l'expertise

La COSE ne s'exprime pas sur les aspects relatifs à la promouvabilité, à l'avancement et au changement de corps des agents, qui restent de la seule compétence du SRH.

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, le grade qu'il détient et le poste qu'il occupe.**

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.

S'agissant des avancements de grade ou des changements de corps, l'obligation de mobilité visée aux § 3.2. ci-dessus s'applique également aux agents reconnus par la COSE pour leur expertise.

Les principes retenus sont différenciés selon le niveau d'expertise :

- Expert international, expert et membre de la COSE : la reconnaissance vaut mobilité pour avancement de grade, sauf mention contraire dans l'avis de la COSE. Elle vaut aussi pour l'avancement au choix à la hors classe du corps des ingénieurs de recherche ;
- Spécialiste : le principe de la mobilité est maintenu, sauf analyse au cas par cas par l'administration

Les modalités opérationnelles de ce dispositif de qualification de l'expertise ont été précisées dans la note de service SG/SRH/MIPEC/2023-112 du 14/02/2023.

5 - Les parcours professionnels de chercheur

Les agents de catégorie A qui déroulent un parcours professionnel de chercheur sont des « producteurs de connaissances », le plus souvent chercheurs (directeurs de recherche et chargés de recherche) ou enseignants-chercheurs (professeurs et maîtres de conférences) intervenant aux niveaux master ou doctoral, employés généralement dans des établissements publics de recherche et/ou d'enseignement supérieur. Les chercheurs et enseignants-chercheurs font l'objet d'une évaluation par leurs pairs. Ce n'est pas le cas, sauf exception, des agents des corps d'ingénieurs tant de la filière technique que de la filière de formation et de recherche. Ceux-ci, quand ils exercent un emploi de faisant fonction de chercheur ou d'enseignant-chercheur, doivent accomplir un parcours professionnel qualifiant. Ce parcours peut débuter par l'acquisition du titre de docteur sur un emploi doctoral de trois ans, puis comprendre 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, jusqu'à l'obtention de l'habilitation à diriger des recherches.

Comme pour les experts, des passerelles doivent être organisées pour qu’au cours de leur carrière, les producteurs de connaissances 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 qui sont déjà opérationnels ou seront prochainement mis en place :

- 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 avec la possibilité de mobiliser le compte personnel de formation ;

- le bilan de compétences ;

- la validation des acquis de l’expérience (VAE) ;

- le parcours de professionnalisation ;

- le coaching individuel ou collectif.

En outre, le plan managérial du ministère adopté en octobre 2016 a prévu le renforcement de l’appui aux cadres intermédiaires et supérieurs. On peut citer notamment dans les mesures déjà en place ou à venir :

- La définition de parcours de formation de référence au management,
- le déploiement de co-développements et des échanges de pratiques vers des communautés de cadres,
- la mise en place d’une formation initiale au management après promotion interne en catégorie A,
- l’expérimentation du tutorat pour l’encadrement intermédiaire,
- la mise en place d’un suivi par le RAPS des chefs de service en DRAAF et DDI, des chefs de bureau et adjoints à sous-directeur en administration centrale, des secrétaires généraux, des directeurs adjoints et des directeurs d’EPLEFPA, avec un entretien dans les 3 ans après la prise du 1er poste et après une dizaine d'années pour la confirmation des talents,
- la valorisation des cadres en fin de carrière sur des missions transverses à enjeux.

La Secrétaire générale,

Cécile BIGOT-DEKEYZER

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 DDI, de DRAAF, de préfecture, etc.) ; changement de site pour les DRAAF, DREAL multi-sites ou autres directions de service déconcentré multi-sites (avec changement de résidence administrative)

- Pour les administrations centrales : changement de service (pour les IPEF et les ISPV) ; changement de bureau (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, INRAE, 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) et service régionaux de FranceAgriMer ;

- Autres services déconcentrés ;

- Administration centrale (du ministère en charge de l'agriculture ou d'autres ministères) ;

- Agence de services et de paiement ;

- FranceAgriMer, INAO, ODEADOM ;

- ONF ;

- ANSES ;

- IFCE ;

- INFOMA ;

- Autres établissements publics ;

- Enseignement technique agricole ;

- Enseignement supérieur agronomique et vétérinaire ;

- Recherche et recherche/développement ;

- Secteur de l'international ;

- Secteur privé ou associatif ;

- Collectivités territoriales.

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 MAA-MTES (DRAAF-DAAF, DREAL, DDI) **Opérateurs** **(ASP, FAM, ONF, INRAE,** **IFCE, IGN, INAO, ANSES,** **ODEADOM, CIRAD, IFREMER)** **INFOMA** **Préfectures**	**Domaines techniques :** Aménagement et gestion durable du territoire Connaissance, évaluation environnementale, intégration de l'environnement dans les politiques Économie agricole et développement rural : pilotage de la gestion du FEAGA et/ou du POSEI Économie agricole et développement rural : pilotage de la gestion du FEADER et des filières économiques Économie agricole et développement rural : pilotage de la réponse aux crises conjoncturelles, des politiques d'aménagement en faveur de la préservation des terres agricoles, du contrôle des structures, agriculture durable Économie agricole et développement rural : pilotage des contrôles FEAGA, POSEI et FEADER,.... Énergie et climat Enseignement technique agricole, formation, développement Forêt, gestion de la ressource bois, 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, police de la chasse Pêche et mer Protection des végétaux Risques et installations classées pour la protection de l'environnement Santé et protection animales Sécurité sanitaire de l'alimentation / hors abattoirs Sécurité sanitaire de l'alimentation / abattoirs Inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières Politique de l'alimentation Sécurité routière Transports Valorisation des données territoriales et statistiques Gestion de dispositifs d'aides à l'emploi et à la formation professionnelle. Gestion d'autres dispositifs d'appui aux politiques publiques **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**	**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 -Services du Ministère chargé de l'agriculture

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 en DDI, DAAF (ou Préfecture) • Chef d'équipe dans les abattoirs à fort enjeu • Vétérinaire officiel en abattoir	• Enseignant • Conseiller principal d'éducation • Ingénieur chef de projet • Gestionnaire de site	• Enseignant • Faisant fonction d'enseignant chercheur • Chargé d'études ou de projets • Chargé de mission ou d'administration • Directeur adjoint d'un site ou d'une antenne service encadrant moins de 20 agents permanents	• Volontaire International • Chargé de mission
2	• Chargé de mission « à enjeux » nécessitant un agent expérimenté ou à compétences particulières • Adjoint chef de bureau	• Référent de réseau régional (DRFC, DRTIC, DRIF, CRAQ, chargé d'appui à la formation continue et à l'apprentissage) • Chargé de mission à enjeux au niveau régional ou interdépartemental nécessitant un agent expérimenté ou à compétences particulières • Chef d'unité « à enjeux » thématiques ou d'encadrement en DDI, DAAF	• Enseignant exerçant un temps de service d'au moins 50% en BTS ou Licence professionnelle • Agent comptable • Directeur d'exploitation ou d'atelier technologique de cat 2 et 3 • Directeur d'un centre d'apprentissage et/ou d'un centre de formation professionnelle pour adultes dont le chiffre d'affaires est	• Faisant fonction d'enseignant chercheur confirmé • Chargé de mission ou de projets « 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 site ou d'un service encadrant au moins 20 agents permanents	• Chargé de mission « à enjeu » • Administrateur • Hors réseau diplomatique : Conseiller, Conseiller technique • Agent scientifique

		ou Préfecture • Chef d'unité en DRAAF • Adjoint au chef de service en DDI-DRAAF-DAAF, autres que les cas classés en niveau 3 • Responsable d'un centre interrégional de service aux examens • Chef de poste frontalier en DDI-DRAAF-DAAF, autres que les postes classés en 3 • Responsable de service vétérinaire d'inspection en abattoirs	inférieur à 1 M€ • Secrétaire général d'un EPL classé 2 et 3 • Directeur adjoint d'EPL classé 2	• Directeur d'un site ou d'un service encadrant moins de 20 agents permanents	
3	• Chef de bureau • Adjoint au sous-directeur ou fonction équivalente	• Chef de service ou secrétaire général en DDI - DRAAF - DAAF, préfecture • Chef de poste frontalier en DRAAF, DAAF à enjeux • Responsable de service vétérinaire d'inspection en abattoirs à fort enjeu • Chef de pôle à enjeux en DAAF (SEA et SALIM) • Adjoint au chef de service en DRAAF (dans les régions composées d'au moins dix départements) • Adjoint au chef de service en DRAAF, si l'agent est affecté sur un site distant de	• Agent comptable de plusieurs établissements dont le budget cumulé est supérieur à 5 M€ • Directeur d'exploitation ou d'atelier technologique de cat 1 • Directeur d'un centre d'apprentissage et/ou d'un centre de formation professionnelle pour adulte dont le chiffre d'affaires est supérieur à 1 M Euros • Secrétaire général d'un EPL classé 4 et 4+ • Directeur adjoint d'un EPL classé 3, 4 et 4+ • Directeur d'un EPL 2 et 3	• Responsable d'une unité de formation et/ou de recherche d'au moins 8 agents permanents, ou bien responsable d'une unité à très forte notoriété scientifique • Directeur d'un site ou d'un service 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	• 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

	celui où est affecté le chef de service • Chargé de mission « défense et sécurité zonale » • Inspecteurs en santé et sécurité au travail (ISST)	• Directeur adjoint d'un établissement de moins de 150 agents État	• Chef de service • Chef de division

1) En services déconcentrés ou préfecture, chef de service = N-1 par rapport au directeur (ou équivalent), chef d'unité ou chef de pôle = N-2 par rapport au directeur. Les adjoints ne sont pas considérés comme un niveau supplémentaire.

2) En DREAL les niveaux de postes susceptibles d'être occupés par des agents MASA en PNA (IAE notamment) se raisonnent de la même façon qu'en DRAAF (cf plus haut) avec donc une spécificité pour les services régionaux DREAL XXL et les DREAL fusionnées.

3) En préfecture, les niveaux de poste susceptibles d'être occupés par des agents du MASA en PNA se raisonnent de la même façon qu'en DDI.

4) l'évaluation du niveau d'enjeux du poste est regardé au travers des 3 critères suivants : sensibilité du sujet, rattachement hiérarchique du poste et niveau de coordination.