



**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Information**

<b>Secrétariat général Service des ressources humaines Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération</b>  <b>78, rue de Varenne 75349 PARIS 07 SP 0149554955</b>	<b>Note de service</b>  <b>SG/SRH/SDCAR/2025-42</b>  <b>22/01/2025</b>
---	--

**Date de mise en application :** 23/01/2025

**Diffusion :** Tout public

**Cette instruction n'abroge aucune instruction.**

**Cette instruction ne modifie aucune instruction.**

**Nombre d'annexes :** 4

**Objet :** Lignes directrices de gestion du ministère chargé de l'agriculture 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 – chapitre II du titre III.

<b>Destinataires d'exécution</b>
DRAAF - DAAF - DRIAFA - 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 :**

Code général de la fonction publique ;

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 L. 413-1 du code général de la fonction publique dispose 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 chargé de l'agriculture 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 social d'administration ministériel en sa séance du 10 décembre 2024.

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 2024.

La secrétaire générale,

Cécile BIGOT-DEKEYZER

### **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.

Le ministère chargé de l'agriculture assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en trois grades : la classe normale (grade d'accueil), la hors-classe (grade de débouché) et la classe exceptionnelle (grade sommital). L'objectif est de permettre à tous les agents déroulant une carrière complète d'évoluer sur au moins deux grades.

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 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 modifié et à ce titre peuvent être détachés dans l'un des emplois dont la liste est fixée par arrêté ministériel (emplois de direction d'EPLFPA, 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 ministère chargé de l'agriculture 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 est 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 1er.

De même, le ministère chargé de l'agriculture 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 L. 212-4 du code général de la fonction publique 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, 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 modifié précité 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**

La bonification d'ancienneté permet d'accorder une accélération de carrière d'une année au 6<sup>ème</sup> et au 8<sup>ème</sup> échelon de la classe normale à 30 % des effectifs d'agents atteignant au cours de l'année scolaire: deux ans au 6<sup>ème</sup> échelon, deux ans et six mois au 8<sup>ème</sup> échelon.

##### **o Des possibilités d'avancement de grade**

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

- les agents en position d'activité (affectés au sein du MASA ou mis à disposition d'une autre administration) ou de détachement au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi ;
- les agents en 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, conformément à l'article L. 515-8 du code général de la fonction publique ou en disponibilité pour élever un enfant, en application de l'article L. 514-2 du code général de la fonction publique.

##### **• 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 9<sup>ème</sup> 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 ministériel.

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

A partir de la campagne 2024, le grade de la classe exceptionnelle est accessible aux agents ayant atteint au moins le 5<sup>ème</sup> échelon de la hors classe de leur corps au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

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 ministériel.

- o **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 habilitées 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.

- o **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 7<sup>ème</sup> et au 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale ne suppose pas de dépôt de candidature des agents concernés.

L'accès à la hors classe et à la classe exceptionnelle n'implique pas que les agents fassent acte de candidature.

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

## **O 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.

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

Les tableaux d'avancement sont établis au regard de deux critères majeurs définis au point 4 : la valeur professionnelle et l'expérience acquise des agents éligibles.

Les barèmes et critères visant à départager les agents dont le nombre de points résultant du barème serait équivalent sont définis en annexe.

Une attention particulière sera également portée à la situation des agents détachés dans un autre corps. En effet, afin de faciliter les parcours, le ministère chargé de l'agriculture veille 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.

Les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude peuvent faire l'objet d'un recours dans les conditions de droit commun. Les actes préparatoires aux décisions de promotion ne peuvent pas faire l'objet d'un recours.

### **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.

## **O 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 ». 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'EPLFPA, 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.

L'arrêté du 27 juin 2019 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'agriculture 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, c'est la moyenne des trois dernières notes administratives connues qui est 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.

### **O L'appréciation professionnelle pour l'avancement à la classe exceptionnelle**

Pour l'accès à la classe exceptionnelle, l'appréciation porte sur le parcours professionnel et la valeur professionnelle au regard de l'ensemble de la carrière.

L'examen du parcours professionnel de l'agent 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...



L'appréciation de la valeur professionnelle est formalisée par un avis émis :

- pour les agents exerçant des fonctions de direction, au sein des EPLEFPA, détachés ou non sur un statut d'emploi, par l'autorité académique (SRFD) ;
- pour les agents n'exerçant pas des fonctions de direction en EPLEFPA, par l'autorité académique (SRFD) sur proposition du chef d'établissement ;
- pour les agents détachés dans une autre administration, par leur supérieur hiérarchique direct.

Ces avis sont les suivants :

- TRES FAVORABLE
- FAVORABLE
- DEFAVORABLE

Les agents éligibles à la classe exceptionnelle bénéficient par défaut d'un avis favorable. Les avis très favorables et défavorables doivent pour leur part être motivés.

#### 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 7<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> échelons de la classe normale et des tableaux d'avancement à la hors classe et à la classe exceptionnelle.

Pour l'accès au grade de la hors classe, la valeur professionnelle 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.

Pour l'accès au grade de la classe exceptionnelle, elle est prise en compte à travers l'application de critères de départage aux agents à valeur professionnelle égale.

Ces critères de départage sont les suivants et sont appliqués dans cet ordre :

- l'échelon ;
- l'ancienneté dans l'échelon ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- l'ancienneté dans le corps ;
- l'ancienneté dans la fonction publique, en qualité de titulaire ou de contractuel.

### 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.

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 de l'autorité académique et du supérieur hiérarchique direct est essentiel.**

Outre le fait que le supérieur hiérarchique 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<sup>1</sup> 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 rendu.

Un avis s'opposant à la promotion d'un agent peut être formulé par le supérieur hiérarchique. Cet avis est motivé et 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.

L'avis 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 ministère chargé de l'agriculture.**

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

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

---

<sup>1</sup> S'agissant de l'accès à la classe exceptionnelle, une proposition n'est formulée par le chef d'établissement que pour les agents n'exerçant pas de fonctions de direction. Pour les agents exerçant des fonctions de direction, l'avis est rendu directement par l'autorité académique.

de bénéficier d'un avancement à 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.

Le service des ressources humaines publie l'arrêté fixant les listes d'agents bénéficiant d'un accès accéléré aux 7<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> échelons de la classe normale et les tableaux d'avancement à la hors classe et à 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 1<sup>er</sup> septembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

La liste des agents bénéficiaires d'une bonification permettant un accès accéléré aux 7<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> 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 1<sup>er</sup> septembre.

Les OS représentatives siégeant au CSAM sont informées par le SRH du ministère chargé de l'agriculture 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 CSAM au cours du premier trimestre de l'année suivante.

Ce bilan présentera :

- des données genrées et géographiques (région) ;
- 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 5 ans.

Les agents détachés ou en position normale d'activité au ministère chargé de l'agriculture 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 7<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> 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, appliqués dans cet ordre :

- l'ancienneté dans la fonction publique en qualité de titulaire ou de contractuel ;
- l'ancienneté dans le corps.

<b>Annexe 2</b>
<b>Barème et critères d'établissement des tableaux d'avancement à la hors classe</b>

## 1. Barème

### o Valeur professionnelle

La valeur professionnelle est valorisée au regard de la note administrative pour les agents classés au 31 août 2020 dans les 10<sup>ème</sup> et 11<sup>ème</sup> échelons ou dont l'ancienneté dans le 9<sup>ème</sup> échelon était supérieure à 2 ans au 1<sup>er</sup> 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 9<sup>ème</sup> échelon sont crédités d'un nombre de points ainsi répartis :

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

### o Expérience

La position dans la plage d'appel est valorisée.

<i>Échelon et ancienneté dans le grade de la classe normale au 31/08 de l'année au titre de laquelle le TA est établi</i>	
9 <sup>e</sup> E - ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 30 jours	10
9 <sup>e</sup> E - ancienneté comprise entre 3 ans et 3 ans 11 mois 30 jours	20
10 <sup>e</sup> E - ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois et 30 jours	30
10 <sup>e</sup> E - ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 30 jours	40
10 <sup>e</sup> E - ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 30 jours	50

10 <sup>e</sup> E - ancienneté comprise entre 3 ans et 3 ans 11 mois et 30 jours	60
11 <sup>e</sup> E - ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois et 30 jours	70
11 <sup>e</sup> E - ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 30 jours	80
11 <sup>e</sup> E - ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 30 jours	90
11 <sup>e</sup> E - ancienneté comprise entre 3 ans et 3 ans 11 mois et 30 jours	100
11 <sup>e</sup> E - ancienneté comprise entre 4 ans et 4 ans 11 mois 30 jours	110
11 <sup>e</sup> E - ancienneté comprise entre 5 ans et 5 ans 11 mois 30 jours	120
11 <sup>e</sup> E - ancienneté égale à 6 ans et plus	130

## 2. Critères de départage

En cas d'égalité, les critères suivants sont pris en considération et appliqués dans cet ordre :

- 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**

#### **Critères d'établissement des tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle**

##### **1. Valeur professionnelle**

La valeur professionnelle est établie au regard des avis suivants :

- Très favorable
- Favorable
- Défavorable

##### **2. Expérience professionnelle**

Pour les agents à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants sont pris en considération et appliqués dans cet ordre :

- l'échelon ;
- l'ancienneté dans l'échelon ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- l'ancienneté dans le corps ;
- l'ancienneté dans la fonction publique, en qualité de titulaire ou de contractuel.

#### Annexe 4

### 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.