



# Groupe de travail « Bilan 2023 des avancements et promotions » du 9 avril 2024

## COMPTE-RENDU

Paris, le 10 avril 2024

L'UNSA était représenté par Emilie Cerisier, Jérôme Chaur et Jacques Delcey.

L'UNSA a interrogé sur le devenir du grade des APST qui permettait à des adjoints techniques de catégorie C non promouvables en B d'avoir accès à un grade supplémentaire. Elle a également insisté sur les refus de promotion en catégorie B des adjoints administratifs du fait de la réversion de carrière.

L'administration a précisé tenir compte de l'allongement des carrières. Sur les inversions de carrière, le problème est connu, à voir si dans les propositions législatives il y aura des propositions d'amélioration sur ce point. Concernant les plans de requalification, le sujet a été porté auprès de la DGAFP sur les mesures catégorielles, mais il n'y a pas de retour pour l'instant.

Sur les APST, la cheffe du bureau de gestion a répondu que tous les postes budgétaires n'étaient pas pourvus (départs en retraite notamment) et qu'aujourd'hui il n'y a pas de proposition des structures. Une campagne est à faire pour avoir des remontées et pourvoir des postes.

### 1. Évolutions et principes directeurs

#### Taux pro-pro pour 2023-2025 :

- Reconduction des taux de promotions des corps de catégorie A (hors enseignement)
- Revalorisation des taux pro-pro pour les ICPEF et IGPEF
- Poursuite du dispositif d'accès des adjoints administratifs au corps des TSMA
- Pour les catégories B et C : maintien des listes d'aptitude.

#### Évolutions 2024 pour les tableaux 2025 :

- Lancement du chantier de réforme des IPEF
- Modification des conditions d'accès aux corps de chef de missions de l'agriculture et de l'environnement : logique d'emploi : définir les postes qui donnent accès à ce corps
  - Nouvelle modalité de gestion d'avancement au deuxième grade de catégorie A : assouplissement des possibilités de promotion (plus de délai pour une prise de poste 3 ans avant l'inscription au tableau ou 2 ans après). Plus simple en gestion des carrières et promotions. **Mais l'agent devra être sur un poste de niveau 2 avant de prétendre à être inscrit.**
- Fin du CFC pour les IAE. En remplacement : accès dérogatoire limité à 20 % du nombre de nominations. Ce principe est étendu pour les attachés
- La note de parcours pro sera modifiée pour tenir compte de ces évolutions pour mise en œuvre pour la prochaine campagne d'avancement, donc pour 2025.



L'UNSA a interrogé l'administration sur l'extension de la modification du dispositif de mobilité validante à la liste d'aptitude, en miroir des nouvelles conditions pour accéder au second grade de catégorie A.

L'administration a répondu que cela n'était pas prévu, mais que si un agent ne parvenait pas à trouver de poste dans le délai imparti, l'administration pouvait apporter de la souplesse au dispositif et proposer un accompagnement à l'agent.

L'UNSA a également interrogé l'administration sur le maintien des taux pro-pro sur les catégories B et C.

L'administration a répondu qu'une réflexion était en cours sur les mesures catégorielles, et que pour l'instant, il était prévu une relance de la demande des taux pro-pro en fin d'année auprès de la DGAFP.

Les taux pro-pro sont différents d'un corps à l'autre en fonction de la régulation du cadencement de la DGAFP (via le guichet unique) et de la pyramide des âges des corps concernés.

**Rappel** : Les taux pro-pro d'avancement sont en fonction de la pyramide des âges. Si un corps a beaucoup d'agents dans le 2ème et 3ème grade, le taux pro-pro est plus réduit.

#### Principes directeurs des campagnes d'avancement et promotion :

- Rééquilibrage du poids examen pro et avancement au choix pour tenir compte de parcours dynamiques
- Pas de double promotion rapprochée,
- Respect de l'équilibre femme/homme,
- Prise en compte de la manière de servir.

La proposition d'avancement par la structure est, par principe, espacée de quelques années entre deux grades. Malgré tout, dans certains corps, le faible vivier fait que certains agents avancent plus vite.

L'UNSA a demandé comment était définie la répartition entre examen professionnel et liste au choix (avancement ou liste d'aptitude) : en fonction d'un âge pivot dans un corps ou un grade ? En effet, des agents plus âgés renoncent à passer l'examen professionnel et se limitent à l'avancement au choix. Connaître les règles « non écrites » de l'administration est importante pour apporter un conseil aux agents pour qu'ils soient acteurs de leur carrière.

L'administration portera à la connaissance des organisations syndicales la répartition entre la liste d'aptitude et l'examen professionnel, ce qui permettra d'en faire la publicité auprès des agents et de les accompagner dans un développement de carrière dynamique, en fonction de leurs choix.

L'UNSA a précisé que l'on ne pouvait pas faire de recours CREP (notamment lors de la non-inscription d'un agent promouvable) pour certains agents qui n'ont pas d'entretien professionnel.

L'administration a répondu que l'objectif était d'obtenir un 100 % ou presque d'agents ayant eu un entretien professionnel annuel. Elle pourra, si nécessaire, utiliser des leviers financiers (non versement du CIA) pour obliger les structures (pratiqué dans d'autres ministères).

#### A venir :

- Publication de la note de service pour organiser les propositions et le calendrier
- Application des LDG et respect des équilibres par MAPS
- Interclassement par les IGAPS référents de corps avec vérification par le SRH (ratio femme/homme, viviers, etc..)
- Publication des tableaux et listes en fin d'année.

## 2. Constats

### Promotions catégorie B et C :

Liste d'aptitude adjoints techniques/administratifs :

- 33 agents nommés dans le corps des SA
  - 40 agents nommés dans le corps des TSMA (avec une augmentation de la représentation des adjoints administratifs par liste d'aptitude)
- 6 % d'agents ont renoncé au bénéfice de l'inscription contre 3,6 % en 2022.

### Filière formation recherche :

- 10 agents promus dans le corps de TFR
- 1 seul agent promu dans le corps des AI
- 10 agents dans le corps des IE : stable et pas de difficulté

### Avancement 2024 :

- Les SA promus par liste d'aptitude sont plus rapidement promus en classe supérieur (5 ans) ; vigilance de l'administration pour ne pas désavantager les agents qui passent par concours.
- TSMA : répartition équilibrée des agents affectés en abattoir et ceux affectés sur d'autres missions dans la spécialité VA (notamment l'accès au grade principal).
- 7 agents promus dans le corps des IR : en hausse.

### Promotion catégorie A :

Liste d'aptitude IAE 2023 : léger déséquilibre ratio femme/homme. C'est respecté pour les Attachés.

Pour les tableaux d'avancement 2024, les ratios femme/homme sont respectés. Pour la hors classe, la saturation du grade est satisfaisante (10 % de l'effectif). Le nombre d'IAE HC n'est pas au maximum car le nombre de dossiers répondant aux conditions n'est pas suffisant. A ce jour, tous les dossiers répondant aux critères sont retenus.

L'UNSA revendique de revoir les critères d'éligibilité pour le grade des IAE hors-classe pour améliorer les promotions dans ce grade.

Liste aptitude IPEF 2023 et avancement IPEF et ISPV 2024 : pour les IPEF, 9 places offertes et pour le tableau d'avancement 2024, une attention particulière est portée sur les parcours diversifiés avec des niveaux de responsabilités différents ; à l'équilibre pour le ratio femme/homme et les ministères MASA/MTECT. Pour les ISPV, les mêmes points d'attention sont portés.

## 3. Tendances et données chiffrées

La tendance de l'équilibre femme/homme se retrouve dans la quasi-totalité des cas sauf si ce n'est pas atteignable dans le corps (exemple une seule promotion dans le corps).

Les moyennes d'âge pour les listes d'aptitude varient de 51 ans pour les AAE à 57 ans pour les SA.

- En catégorie A, l'ancienneté moyenne dans un grade varie de 9 ans à 13 ans
- En catégorie B, l'ancienneté moyenne dans un grade varie de 7 ans à 12 ans
- En catégorie C, l'ancienneté moyenne dans un grade varie de 5 ans à 14 ans

Sur les tableaux d'avancement, les équilibres femmes/hommes dans les taux de promus/promouvables sont respectés.

L'UNSA rappelle qu'un déroulement de carrière est l'avancement ou la promotion et passe par une bonne connaissance des lignes directrices d'avancement et par une connaissance de la situation du grade et du corps. Pour les agents, les échanges avec leur hiérarchie et l'IGAPS local sont importants. Enfin, l'UNSA apporte aussi un soutien particulier à ses adhérents afin de les aider dans leurs projets et valoriser au mieux leur parcours professionnel.