



Groupe de travail « Bilan avancements promotions hors enseignement » Du 10 avril 2025

Paris, le 11 avril 2025

L'UNSA était représentée par Jérôme Chaur, Candida Ferreira, Franck Garrigues et Martine Harnichard.

Ce groupe de travail présente le bilan des campagnes d'avancements et de promotions 2024 du (MASA).

Réponse administration sur les interventions syndicales en préambule :

Sur les déchargés syndicaux, l'inscription est automatique pour le tableau d'avancement, mais pas pour la liste d'aptitude. Si des agents répondant aux critères sont oubliés, ne pas hésiter à alerter l'administration.

Pour les catégories C, des informations plus détaillées seront proposées dans le powerpoint ultérieurement.

Pour les catégories B, la décision est interministérielle ; à ce stade, pas d'information sur les taux pro-pro.

Pour la filière formation recherche : le constat est effectivement des difficultés récurrentes sur les faibles promotions, mais les propositions des structures restent faibles, surtout pour les ATE.

Évolutions et Principes Directeurs

Pour l'année 2025, plusieurs évolutions ont été mises en place :

- L'assouplissement de la mobilité validante pour les attachés d'administration et les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE). Cette mesure, effective dès la campagne 2024 pour 2025, vise à encourager la diversité des expériences professionnelles.
- La suppression du Contrat de Fin de Carrière (CFC) pour les IAE, jugé complexe et peu lisible, et mis en place que pour ce corps,
- L'actualisation du décret relatif aux chefs de mission de l'agriculture et de l'environnement. C'est un alignement sur les conditions d'emploi des autres ministères : 10 ans d'ancienneté et 3 ans sur un grade d'attaché principal ou IDAE,
- En remplacement, un accès dérogatoire au deuxième grade a été instauré, plafonné à 20 % maximum du nombre de poste d'avancements, afin de valoriser les agents méritants de catégorie A, quel que soit le corps, qui n'ont pas pu satisfaire aux conditions de mobilité,
- La réforme du statut des ingénieurs de recherche (IR) par le passage de trois à deux grades et la création d'une seconde voie de promotion pour les ingénieurs d'étude de classe normale offre de nouvelles perspectives d'évolution,
- Le lancement des travaux sur les taux pro-pro (promouvables/promus) catégorie A pour la période 2026-2028,
- Maintien du taux pro-pro des corps de catégorie B.



Pour les catégories A et les 20 % qui dérogent aux critères de promotion avec mobilité validante, le caractère méritant dépend des postes occupés, de l'importance du poste et du parcours. Des agents pouvant bénéficier de l'avancement classique n'ont pas vocation à bénéficier du dispositif dérogatoire.

Pour les déchargés syndicaux, ils peuvent bénéficier des 20 % s'ils sont proposés par leur organisation syndicale. L'UNSA se réjouit que les attachés d'administration aient enfin la même possibilité que les IAE pour accéder au deuxième grade en fin de carrière.

Les déchargés syndicaux peuvent bénéficier du dispositif. Ils rentrent dans le cadre commun de proposition et non du dispositif d'avancement spécifique (ancienneté moyenne).

La procédure de gestion des promotions débute par la publication d'une note de service, organisant la remontée des propositions et fixant les calendriers. Un recensement des agents éligibles est réalisé, et les structures soumettent leurs propositions aux MAPS, qui effectuent un interclassement basé sur les critères des Lignes Directrices de Gestion (LDG). Les IGAPS déterminent ensuite le nombre de promotions.

Les IGAPS créent des tableaux d'interclassement, en tenant compte de l'ordre de classement des MAPS et des équilibres entre genres et postes. Ces tableaux sont examinés lors des réunions décisionnelles, avec un rééquilibrage effectué si nécessaire.

L'administration effectue un rééquilibrage entre l'examen professionnel et l'avancement au choix pour favoriser les parcours de carrière dynamiques, tout en :

- Évitant des doubles promotions rapprochées,
- Vérifiant le respect de l'équilibre femmes/hommes,
- Assurant une répartition équitable entre les secteurs d'activité, en tenant compte de la manière de servir, du parcours professionnel, et des années passées dans les secteurs en difficulté (abattoirs par exemple) et l'expertise.

En réponse aux différentes situations présentées par les organisations syndicales et les difficultés de compréhension par les agents, l'administration va faire des rappels comme les années précédentes sur les conditions de promotions. Les appréciations de la hiérarchie ont une importance. Les volontés de respecter les équilibres cités et les interclassements font que des agents bien proposés ne passent pas dans l'année mais sur plusieurs années.

L'UNSA est intervenue pour revendiquer un dispositif pour les catégories B et C similaires à celui pour la catégorie A (20 % de la liste réservée pour des agents au parcours méritant).

Constats pour les Catégories B et C

Les constats pour les catégories B et C révèlent un respect global de l'équilibre femmes/hommes et une répartition équilibrée entre les différentes structures et missions.

En 2024, **32 agents** ont été nommés dans le **corps des SA** et **40 agents** ont été nommés dans le corps des **TSMA** par la liste d'aptitude.

Parmi les progrès, la représentation des adjoints administratifs dans la liste d'aptitude TSMA augmente et les renoncements à l'inscription pour inversion de carrière sont en baisse.

Pour la formation recherche, cinq agents ont été nommés dans le corps des TFR. Cependant, le nombre d'agents proposés reste faible, avec seulement 24 proposés sur 132 possibles.

L'administration va sensibiliser les structures sur l'importance de proposer tous les agents éligibles et compétents.

Aucune nomination n'a été possible dans le corps des AI en raison d'un nombre insuffisant de recrutements. Sept agents ont été nommés dans le corps des IE, et deux dans le corps des IR. Le nombre de promotions cette année est revenu à un niveau similaire à celui des années précédentes, après une année de promotions élevées due à une augmentation des recrutements.

Plusieurs enseignements comme les SA en DDI légèrement surreprésentés dans les avancements ou l'absence de vivier chez les Agents Techniques de l'Enseignement pour permettre des avancements.

Les promotions dans les corps TFR montrent une légère sur-représentation de l'enseignement technique. Maintien des équilibres et répartitions pour les TSMA et IR/IE.

Constats pour la Catégorie A

Pour la catégorie A, les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement montrent une attention particulière portée à la parité et à la diversité des parcours.

Sur le TA IDAE, les agents inscrits sur la liste 2025 seront tous nommés, ce qui évite de conserver le bénéfice de l'inscription sur 2 années.

A noter des entrées importantes dans les corps d'IAE et d'attaché.

IPEF et ISPV

Pour les IPEF, la liste d'aptitude 2024 a ouvert 10 places, toutes pourvues, pour des agents recrutés fin 2024 pour une nomination au 1er janvier 2025. Cette voie est accessible à sept corps d'appel, incluant l'IAE, l'IR, l'ITPE, l'IEEAC, l'ITM, et l'ISGN.

En 2025, le nombre d'agents promus est fixé par l'arrêté du 14 avril 2023, avec une attention particulière à la diversification des parcours, au niveau de responsabilité, et à l'équilibre entre genres et sphères ministérielles.

Pour les ISPV, il n'y a pas de liste d'aptitude, seulement des tableaux d'avancement. Ces tableaux respectent les lignes directrices de gestion, en mettant l'accent sur la diversification des parcours et le niveau de responsabilité. Les ratios femmes-hommes sont maintenus, malgré un vivier de femmes éligibles qui diminue progressivement.

Données Chiffrées sur les avancements

Les données chiffrées confirment que l'équilibre femmes/hommes est respecté dans la majorité des listes de promotions ou avancements. Des écarts subsistent en raison de la féminisation variable des corps et du faible nombre de promus dans certaines listes.

Pour les listes d'aptitude 2024, l'âge moyen est variable de 51 ans et 6 mois pour les TSMA à 59 ans pour les ingénieurs de recherche.

Pour les tableaux d'avancement 2025, l'âge moyen varie de 48 ans et 10 mois pour un IAE Divisionnaire à 55 ans et 5 mois pour un secrétaire administratif classe supérieur.

Sur les évolutions des âges moyens par rapport à l'année précédente, l'administration n'a pas d'explication particulière.

L'UNSA a revendiqué une note de parcours professionnel catégorie B à l'image de celle des catégories A qui présente les conditions de promotion de C en B et d'avancement en catégorie B. En particulier, intégrer une part de 20 % pour permettre à certains agents ayant un parcours méritant d'avoir un avancement ou une promotion.

Elle revendique cette possibilité pour toutes les catégories car elle rappelle qu'il y a 3 catégories et pas de sous catégories.

L'administration répond qu'une mission est en cours pour analyser l'évolution des carrières. Ce devrait être un sujet qui sera étudié. Pour 2025, une telle note n'est pas prévue.