

Bilan avancement-promotion campagne 2025 hors enseignant-CPE



Ce groupe de travail a présenté le bilan des campagnes d'avancement et de promotion 2025 du MAASA. Pour l'UNSA les personnels ne doivent pas passer sous les radars en raison de choix liés à la vie ou à des accidents de la vie

Rappel des principes directeurs

- Respect de l'équilibre femmes/hommes.
- Prise en compte de la manière de servir, du parcours et de la situation individuelle : valeur professionnelle et valeur de parcours (mobilité, thématiques d'emplois, capacités professionnelles démontrées).
- Meilleure prise en compte des années passées dans les secteurs en difficulté de recrutement (abattoirs).
- Prise en compte de l'expertise.
- Pas de doubles promotions dans un délai trop rapproché.

Sur ces principes, l'UNSA est intervenue sur trois sujets concrets pour les personnels :

Arrêts de longue durée : aucun agent ne doit passer « sous les radars »

L'UNSA a demandé de quelle manière sont prises en compte les situations d'arrêt de longue durée, pour que ces agents ne passent pas sous les radars.

Réponse de l'administration : le service des IGAPS rappelle que les personnels doivent être proposés par les structures et indique qu'une attention y est portée lors des rencontres dans les structures. Il précise toutefois que, lorsque l'agent est absent, la charge de travail se reporte sur d'autres agents, qui méritent également d'être proposés.

L'UNSA a réagi : un agent malade ne doit pas être bloqué dans sa carrière. L'agent en arrêt doit être remplacé : c'est la responsabilité du ministère, on ne peut pas faire porter à l'agent son absence.

Ne plus avoir de CAP sur l'avancement et la promotion pénalise l'ensemble des personnels et ne permet pas aux représentants des personnels de s'assurer de la non-discrimination pour raison de santé.

Toute la carrière doit être examinée

L'UNSA a souligné que, pour l'avancement en catégorie A, les conditions sont évaluées sur toute la carrière. Or, dans des structures, un agent qui remplissait les conditions, notamment de cotation de poste, mais qui change de fonctions pour des raisons personnelles, n'est plus jamais proposé, faute d'être sur la « bonne » cotation. **L'UNSA demande** un rappel à toutes les structures, pour que l'ensemble de la carrière soit bien étudié.

Reconnaître les compétences numériques

L'UNSA est intervenue pour que des sous-domaines « numériques » soient intégrés dans la note de service avancements et promotions, comme pour d'autres domaines d'activité. C'est un point important pour conserver des compétences dans un secteur clé.

Réponse de l'administration : favorable sur le principe. Un écrit de l'UNSA est demandé pour examiner la demande et les propositions.

Sur les avancements et promotion, l'UNSA a des mandats clairs pour les personnels

Accompagner au quotidien

L'UNSA défend les dossiers d'avancement et de promotion auprès des IGAPS et du SRH. En parallèle, nous accompagnons les personnels engagés dans les examens professionnels avec des oraux blancs.

Taux de promotion

L'UNSA privilégie la négociation par le dialogue social pour obtenir des revalorisations de taux de promotion (par exemple, pour les corps fortement féminisés ou pour converger vers des taux maximaux dans les corps de catégorie A ou B), afin d'assurer un déroulement de carrière.

Plans de requalification

L'UNSA porte des plans de requalification (transformer des emplois de catégorie C en B, ou de B en A pour offrir de réels débouchés de carrière et reconnaître l'élévation des missions).

Outils indispensables pour corriger :

- les effets de déclassement ou d'inadéquation entre la réalité des missions exercées par les agents (souvent de plus en plus complexes et techniques) et leur grille indiciaire.
- les « strates » bloquées où de nombreux personnels, bien que hautement qualifiés ou exerçant des responsabilités d'encadrement, stagnent en fin de catégorie C ou B.

Une carrière, ça compte :

Les personnels ne doivent pas passer sous les radars en raison de choix liés à la vie ou à des accidents de la vie. L'ensemble de la carrière doit être prise en compte, seul moyen de lutter contre les discriminations liées au genre ou à la santé.

Évolutions 2025 et 2026

Ce qui a changé en 2025

- **Accès au 2e grade en catégorie A** : L'agent doit au préalable être sur un poste A2 ; la mobilité validante anticipée permet une promotion au 1er janvier de l'année suivant la publication du tableau d'avancement.
- **IAE** : le contrat de fin de carrière, peu lisible et complexe à gérer, est supprimé. Il est remplacé par un accès dérogatoire au 2e grade, plafonné à 20 % des avancements pour chacun des deux corps, pour les agents méritants n'ayant pu satisfaire à l'exigence de mobilité.
- **Ingénieurs de recherche** : depuis le 1er avril 2025, le corps passe de trois à deux grades.
- **IPEF** : les décrets du 12 août 2025 restructurent le corps en trois grades. 2e grade : mobilité et au moins 6 ans de services effectifs. 3e grade : forte sélectivité, mobilité et 16 ans de services. Les taux « promus sur promouvables » disparaîtront à compter du tableau d'avancement 2027 ; les nouvelles modalités seront fixées par une note de gestion commune aux deux ministères de tutelle, encore en préparation.

Les chantiers 2026

- **Ingénieurs d'études de classe normale** : création d'une seconde voie de promotion et nouvelle grille indiciaire au 1er janvier.
- **Attachés** : suppression du grade à accès fonctionnel, et donc des trois viviers d'accès à la hors-classe. Pour le 3e grade, les taux de promotion augmentent et les critères d'éligibilité sont assouplis : les critères de postes fonctionnels occupés sont supprimés, au profit d'une évaluation par les IGAPS comme pour les autres tableaux d'avancement. Une procédure parallèle sera mise en place pour les IAE.
- **Chefs de mission de l'agriculture et de l'environnement** : actualisation du décret du 4 janvier 2006.
- **Catégorie A hors enseignement** : lancement des travaux sur les taux promus/promouvables 2026-2028.

La procédure d'avancement reste inchangée : note de service fixant le calendrier, recensement des promouvables, propositions des structures et interclassement par les IGAPS, arbitrages par les IGAPS référents de corps et le SDCAR, puis publication des tableaux.

Constats par catégorie

Catégorie C

- Tableaux d'avancement 2026 : des viviers très restreints. Faute d'effectifs suffisants, l'équilibre femmes-hommes n'a pas pu être respecté chez les adjoints administratifs, les adjoints techniques et les ATFR ; il est rétabli sur plusieurs exercices.
- Aucune promotion chez les adjoints techniques d'enseignement, en l'absence de vivier pour l'accès à la 2e classe.

Catégorie B

- **Listes d'aptitude 2025** : 29 secrétaires administratifs, 35 TSMA et 7 TFR nommés, dans le respect de la parité et avec une répartition équilibrée entre structures et missions.
- **SA** : nette baisse, depuis deux ans, des renoncements à l'inscription sur liste d'aptitude (liés à la perte d'indice de rémunération).
- **TSMA** : la part des adjoints administratifs parmi les nominations recule (68,57 % contre 72,5 % en 2024).
- **TFR** : moins de promouvables, ces agents privilégiant davantage le concours et l'examen professionnel.
- **Tableaux d'avancement 2026** : légère sur-représentation des DDI, des DRAAF et de l'administration centrale chez les SA ; équilibre abattoirs/siège maintenu pour les TSMA de la spécialité vétérinaire et alimentaire ; enseignement technique légèrement sur-représenté chez les TFR, par rapport à l'enseignement supérieur et à l'administration centrale.

Catégorie A

- **IAE et attachés** : parité globalement respectée, promotions saturées dans la plupart des grades. 20 % des avancements IDAE sont passés par le nouvel accès dérogatoire.
- **Formation et recherche** : 2 assistants ingénieurs, 9 ingénieurs d'études et 2 ingénieurs de recherche nommés par liste d'aptitude ; 6 promotions à la hors-classe chez les IE et 2 chez les IR.

Catégorie A+

- **IPEF** : 11 places de liste d'aptitude ouvertes et pourvues (voie ouverte à sept corps d'appel). Les tableaux d'avancement (arrêté du 22 décembre 2025) veillent à la diversité des parcours et à l'équilibre entre genres et entre les deux sphères ministérielles.
- **ISPV** : ratios femmes-hommes respectés, les deux grades sont saturés, avec une attention continue portée à l'expertise.

Tendances et données chiffrées

La cible de parité femmes-hommes est atteinte dans la quasi-totalité des corps et très proche dans les autres. Les quelques écarts résiduels s'expliquent par les forts ou faibles taux de féminisation de certains viviers, l'atteinte de la cible se faisant alors sur plusieurs années, ou par des effectifs de promus et de promouvables trop réduits pour être statistiquement significatifs.

Avancement de grade : durée moyenne dans le grade

Durée moyenne passée dans le grade par les agents promus – tableaux d'avancement 2026.

Attention : les durées moyennes sont des constats statistiques et ne constituent pas un critère de sélection ou un « droit » pour obtenir un avancement ou une promotion

Corps	Grade d'accès	Durée moyenne dans le grade
Catégorie C		
Adjoints administratifs	Principal de 2e classe (AAP2)	17 ans 8 mois
	Principal de 1re classe (AAP1)	13 ans 8 mois
Adjoints techniques	Principal de 2e classe (ATP2)	7 mois
	Principal de 1re classe (ATP1)	1 an 11 mois
Adjoints techniques de formation et de recherche (ATFR)	2e classe	5 ans 5 mois
	1re classe	14 ans 6 mois
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	1re classe	9 ans
Catégorie B		
Secrétaires administratifs (SA)	Classe supérieure	9 ans 5 mois
	Classe exceptionnelle	7 ans 5 mois
Techniciens supérieurs (TSMA)	Technicien principal	7 ans 7 mois
	Chef technicien	12 ans 1 mois
Techniciens de formation et de recherche (TFR)	Classe supérieure	8 ans 11 mois
	Classe exceptionnelle	4 ans 7 mois
Catégorie A		
Attachés d'administration	Attaché principal	12 ans
	Attaché hors classe	9 ans 8 mois
Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	Ingénieur divisionnaire (IDAE)	12 ans 11 mois
	IAE hors classe	10 ans 8 mois
Ingénieurs d'études (IE)	Hors classe	8 ans 2 mois
Ingénieurs de recherche (IR)	Hors classe	12 ans 2 mois
Catégorie A+		
Inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV)	Inspecteur en chef (ICSPV)	10 ans 8 mois
	Inspecteur général (IGSPV)	7 ans 9 mois
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)	Ingénieur en chef (ICPEF)	7 ans 11 mois
	Ingénieur général de classe normale	11 ans 8 mois
	Ingénieur général de classe exceptionnelle	8 ans 4 mois

Source : bilan présenté par l'administration ; durées arrondies au mois. Certaines moyennes reposent sur très peu de promus (1 à 3 agents : AAP2, adjoints techniques, ATFR 2e classe, adjoints techniques des établissements d'enseignement, IR hors classe) et sont à lire avec prudence.

Promotion de corps : les listes d'aptitude 2025

Ancienneté moyenne dans le grade et âge moyen des agents promus – listes d'aptitude 2025.

Attention : il s'agit des constats statistiques qui ne constituent pas un critère de sélection ou un « droit » pour obtenir un avancement ou une promotion

Corps d'accès	Ancienneté moyenne dans le grade	Âge moyen des promus
Catégorie B		
Secrétaires administratifs (SA)	6 ans 3 mois	57 ans 1 mois
Techniciens supérieurs (TSMA)	6 ans 6 mois	53 ans 11 mois
Techniciens de formation et de recherche (TFR)	<u>non</u> communiquée	53 ans
Catégorie A		
Assistants ingénieurs (AI)	<u>non</u> communiquée	54 ans
Ingénieurs d'études (IE)	<u>non</u> communiquée	51 ans
Ingénieurs de recherche (IR)	<u>non</u> communiquée	56 ans
Attachés d'administration	<u>non</u> communiquée	53 ans
Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	<u>non</u> communiquée	53 ans 1 mois
Catégorie A+		
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)	<u>non</u> communiquée	49 ans 6 mois

Source : bilan présenté par l'administration. L'ancienneté moyenne n'est communiquée que pour les listes d'aptitude SA et TSMA ; pour les autres corps, seul l'âge moyen des promus est disponible.

