SEA UNSA éducation
Syndicat de l'Enseignement agricole

COMMUNIQUÉ

Groupe de travail bilan avancements et promotions hors enseignement

ADMINISTRATIF | TECHNIQUE | CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION



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

Propos liminaires UNSA

Sur le sujet de la Filière Formation-Recherche

Il va falloir trouver une porte de sortie pour cette situation. L'UNSA a proposé plusieurs pistes de réflexion, qu'en est-il ?

Tant que la DGER **refusera d'ouvrir des postes dans l'enseignement technique**, nous resterons dans l'impasse, il ne pourra pas y avoir de recrutement. Nous sommes dans la fonction publique, nous ne pouvons pas accepter qu'une partie non négligeable d'agents ne puisse avoir une possibilité de projection d'évolution de carrière. La Filière Formation Recherche œuvre au quotidien pour le rayonnement de l'enseignement agricole, même au-delà de nos frontières avec des partenariats européens, la coopération internationale, et en cohérence avec la Loi d'Orientation Agricole et la mise en avant de l'enseignement agricole, il est grand temps de se donner les moyens de la réussite.

Cette question nous l'avons déjà posée et nous la répétons encore aujourd'hui : quel est l'avenir d'une filière qui ne recrute pas ?

Transparence

Nous demandons aussi le **tableau des agents promouvables**, cela nous permettra, en cette période d'entretiens professionnels, d'aider les agents à préparer le leur en envisageant une discussion sur le sujet de la proposition LA ou TA le cas échéant.

Question de la transparence : les agents souhaitent avoir un **retour** sur la raison pour laquelle ils **n'ont pas été promus.**

Réponse de l'administration :

- Le reclassement dans la nouvelle grille des IE va être effectif dans un temps restreint, et l'impact se verra sur les fiches de paie très certainement au mois de juin.
- Un groupe de travail sera mis en place sur la filière formation-recherche
- La liste des promouvables sera transmise aux organisations syndicales prochainement.

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 uniquement 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. Des agents pouvant **bénéficier de l'avancement classique n'ont pas vocation à bénéficier du dispositif dérogatoire.**
- 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.

Examen professionel pour les IE - IR : la date d'application du décret pour les IE est fixée au 1er janvier 2026. Pour les ATFR les chefs de service ne proposent pas leurs agents, un travail est engagé par les IGAPS.

De manière plus générale un travail très particulier est à faire sur la filière formation-recherche.

- Le lancement des travaux sur les **taux pro-pro** (promouvables/promus) **catégorie A pour la période 2026-2028**.

L’exercice des taux pro-pro est en cours avec la DGAFP ; il faut vraiment qu’il y ait une inversion ou un pyramidage particulier sur un corps pour qu’il y ait modification conséquente de ces taux. On restera plutôt dans la reconduction de ce qu’il y avait avant. Pour les corps interministériels, le MASA n’est pas maître.

- **Maintien** du **taux** pro-pro des corps de catégorie **B.**

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 similairesà celui pour la catégorie A (20 % de la liste réservée pour des agents au parcours méritant).
Liste d’aptitude administrative et technique

Procédure de gestion des promotions :

- Publication de la note de service organisant la remontée des propositions et fixant les calendriers.
- **Recensement** des effectifs d’agents promouvables (conditions d’éligibilité).
- **Remontée** des propositions des structures aux **IGAPS.**
- **Interclassement** effectué par les MAPS sur la base des critères de classement **issus** des lignes directrices de gestion (**LDG**) 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.

Constats pour les C et B

Les constats pour les catégories C et B 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.

5 promotions pour les ATFR dans le corps des TFR, le nombre d'agents proposés reste toujours faible, les chefs de structures sont incités à proposer plus leurs agents afin de saturer les listes.

En 2024 ont été nommés par liste d'aptitude : 5 agents dans le corps des TFR

Pas de possibilité de nomination dans le corps des AI du fait du nombre insuffisant de recrutement dans le corps.

7 agents dans le corps des IE, 2 agents dans le corps des IR

TA TFR : l'enseignement technique est légèrement sur-représenté

IR/IE : maintien des grands équilibres statistiques d'une année sur l'autre et de la qualité des dossiers présentés à l'avancement

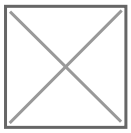
LA 2023 et TA 2024 IAE et Attachés

Les ratios-femmes – hommes sont respectés. 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.

En ce qui concerne les **moyennes d'âge, elles sont relativement stables,** à une année près, en revanche, il faut être prudents car le nombre de promotions a une incidence significative immédiate sur le calcul.



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.