

Secrétariat Général

Paris, le 25 septembre 2024

Sous-direction des compétences et des ressources humaines
Bureau du recrutement et de la gestion collective
des ressources humaines

NOTE N° 24 - 678 SG/SDCRH/GCRH

OBJET : NOTE DE GESTION RELATIVE AUX AVANCEMENTS DE CORPS ET DE GRADE DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS DE L'AVIATION CIVILE ET DES AVANCEMENTS DE GRADE DU CORPS DES IEEAC.

La présente note vient expliciter les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de promotion et de valorisation des parcours, validées par le CT-R DGAC du 19 octobre 2020, pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade et de promotion de corps pour les personnels suivants affectés au sein de la Direction Générale de l'Aviation Civile (DGAC), de Météo France et de l'école nationale de l'aviation civile (ENAC).

Elle rappelle les critères de gestion propres aux corps suivants :

- Ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile (IEEAC),
- Attachés d'administration de l'Etat (AAE),
- Assistants d'administration de l'aviation civile (ASAAC),
- Adjoints d'administration de l'aviation civile (ADAAC).

Pour rappel, les principes directeurs des LDG en matière de promotion sont les suivants :

- le supérieur hiérarchique est au cœur du processus d'avancement et son rôle est déterminant ;
- les propositions d'avancement et de promotion doivent s'appuyer sur la valeur professionnelle de l'agent dans l'ensemble de ses composantes (savoirs, savoir-faire, savoir être) ;
- une attention particulière doit être portée aux comptes rendus professionnels (CREP) qui doivent être en parfaite cohérence avec les propositions d'avancement ou de promotion ;
- l'agent promouvable doit avoir communication par son supérieur hiérarchique du fait qu'il fait l'objet ou non d'une proposition d'avancement ou de promotion et, dans ce dernier cas, des perspectives dans lesquelles il pourra être proposé ;
- sur demande de l'agent, ce dernier peut avoir connaissance de son classement définitif établi après consolidation au niveau de la direction (notion d'interclassement) ;
- une attention particulière doit être portée aux agents précédemment proposés par leur structure ;
- une vigilance particulière doit être portée sur la prévention des discriminations (cf paragraphe 4.4 des LDG) avec notamment la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes, du handicap, dans les procédures de promotion et le rappel des dispositions relatives aux agents bénéficiant d'une décharge d'activité syndicale relevant des dispositions du décret n°2017-1419 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

1- PRESENTATION DES CRITERES DE GESTION COMPLEMENTAIRES PAR CORPS POUR L'ETABLISSEMENT DES TABLEAUX DE PROMOTION DE CORPS ET D'AVANCEMENTS DE GRADE

Dans le cadre de l'étude du dossier des agents proposés à l'avancement, des critères de gestion complémentaires aux conditions statutaires sont pris en compte pour pouvoir statuer et réaliser un choix compte tenu du contingentement du volume des avancements et promotions. Ces critères de gestion ne relèvent pas de dispositions législatives ou réglementaires mais doivent permettre d'avoir une grille d'analyse commune des dossiers de proposition afin de garantir les principes d'équité et de transparence lors du choix des agents promus.

Dans le cadre des campagnes d'avancement et afin de bien appréhender l'ensemble des critères de gestion décrits dans la présente note, les chargés de corps et les conseillers mobilité-carrière de la mission management du changement et des compétences (SG/SDCH/MC2) sont à disposition des services et des agents.

La liste des correspondants de SG/SDCRH/MC2 est disponible sur Bravo Victor :

<https://bv.sigp.aviation-civile.gouv.fr/carriere/mobilite/accompagnement-de-carriere/accompagnement-de-carriere-la-dgac>

1-1- Critères de gestion liés au parcours et à la valeur professionnels

La qualité du parcours professionnel et la valeur professionnelle des agents proposés sont les premiers critères de gestion pris en compte. Ils sont notamment évalués au regard des éléments suivants :

- la diversité du parcours professionnel: mobilités effectuées, diversité des fonctions exercées ;
- les formations suivies démontrant la volonté des agents de se professionnaliser ou se spécialiser dans un domaine d'activité ou au contraire leur volonté d'élargir leur champ de compétence au sein de différents domaines d'activités ;
- l'expérience acquise dans le domaine du management ou l'occupation de postes à responsabilités ou à forte exposition ou expertise, particulièrement pour les avancements de grade au sein des corps de catégorie A ou l'accès aux corps de catégorie A (AAE, IEEAC) ;

1-2- Critères de gestion liés au déroulement de carrière

En complément des critères de gestion précédemment énoncés, les critères de gestion suivants sont pris en compte pour l'établissement des tableaux de promotion de corps et d'avancement de grade :

- lorsqu'il existe un examen professionnel d'avancement de grade (AAE principal, ASAAC de classe exceptionnelle et de classe supérieure) ou d'accès aux corps de catégorie supérieure (AAE et ASAAC), l'inscription des agents à ces examens professionnels est examinée. En effet, cette démarche volontaire des agents constitue un élément qui démontre leur motivation et leur investissement pour acquérir de nouvelles compétences et progresser dans leur carrière professionnelle ;
- la progression statutaire d'un même agent ne doit pas s'envisager via des promotions successives au choix ;
- pour les promotions de corps qui entraînent une mobilité fonctionnelle et/ou géographique, une attention particulière est portée sur l'engagement de l'agent et de son service d'affectation à effectuer et accepter cette mobilité en cas de promotion.

1-3- Critères de gestion spécifiques à certains corps

❖ Promotion au choix pour l'accès aux grades d'IEEAC principal et d'IEEAC hors classe

S'agissant de l'accès au grade d'IEEAC principal, les critères de gestion complémentaires pris en compte sont les suivants :

- le niveau de la part fonction RIST détenu doit être a minima de niveau 12, ce qui permet d'avoir une première appréciation sur le niveau d'expertise détenu par l'agent ;

- le niveau d'expérience professionnelle acquis par les agents proposés. A titre d'information, pour les campagnes d'avancement au titre des années 2022, 2023 et 2024, l'âge moyen des agents promus était de 40 ans, 41 ans et 39 ans.

Pour ce qui concerne l'accès au grade d'IEEAC hors classe, le critère de gestion complémentaire pris en compte est le niveau d'expérience professionnelle acquis par les agents proposés. A titre d'information, pour les campagnes d'avancement au titre des années 2022, 2023 et 2024, l'âge moyen des agents promus était de 56 ans, 56 ans et 57 ans.

❖ **Promotion au choix pour l'accès au grade d'AAE hors classe**

Pour rappel, il existe trois viviers d'agent pour l'accès au grade d'AAE hors classe :

- Vivier 1 : agent justifiant de six années de détachement sur un emploi de conseiller d'administration de l'aviation civile (CAAC),
- Vivier 2 : agents justifiant de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise. Ces fonctions sont listées au sein de plusieurs arrêtés qui permettent de prendre en compte la diversité des parcours professionnels.¹
- Vivier 3 : agent justifiant, dans la limite de 20% des promotions annuelles, de 3 ans d'ancienneté au 9^{ème} échelon dans le grade d'AAE principal et ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

Dans le cadre de ces viviers, une attention particulière doit être apportée aux situations suivantes :

a) L'agent est détaché sur un emploi fonctionnel de CAAC ouvrant droit au bénéfice de l'échelon spécial :

- Si l'agent détaché n'a pas encore atteint le 3^{ème} chevron de l'échelon spécial (indice maximal) dans son emploi fonctionnel et que son déroulé de carrière lui permettra de l'atteindre, il est souhaitable que celui-ci conserve le bénéfice de son emploi fonctionnel jusqu'à arriver à cet indice sommital. Il n'est donc pas recommandé de proposer l'agent au grade d'AAE hors classe sans cette condition. Dans le cas contraire, une promotion de l'agent serait pénalisante sur son indice de reclassement en intégrant trop tôt ce grade.
- Si l'agent détaché a atteint le 3^{ème} chevron de l'échelon spécial dans son emploi fonctionnel, une promotion au grade d'AAE hors classe est pertinente. L'agent conservera alors, à titre personnel, l'indice détenu dans son emploi fonctionnel et libérera ainsi un poste de CAAC. L'agent promu conservera le bénéfice de l'échelon maximal acquis dans son emploi fonctionnel lors du reclassement dans le grade d'AAE hors classe sans nécessité de mobiliser pour cela un contingent d'échelon spécial d'AAE hors classe.

Ces deux situations s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article 25-III du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat qui prévoit que les attachés principaux qui ont été détachés dans un emploi de CAAC « *au cours des deux années précédant celle au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement de grade sont classés, sous réserve que ce classement leur soit plus favorable, selon les modalités prévues aux deuxième et troisième alinéas du II, en tenant compte de l'échelon et de l'ancienneté d'échelon qu'ils ont ou avaient atteints dans cet emploi. Les agents classés en application du présent alinéa à un échelon comportant un indice brut inférieur à celui perçu dans cet emploi conservent à titre personnel le bénéfice de l'indice brut antérieur sans qu'il puisse toutefois dépasser celui afférent à l'échelon spécial d'attaché d'administration hors classe* ».

¹ - Arrêté du 30 septembre 2013 fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat

- Arrêté du 8 juillet 2016 fixant la liste des fonctions spécifiques mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 exercées dans les services dont le ministre chargé de l'aviation civile constitue l'autorité de rattachement pour le recrutement et la gestion des attachés d'administration de l'Etat

- Arrêté du 6 septembre 2019 fixant la liste des fonctions spécifiques mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 exercées dans les services dont le ministre chargé du développement durable constitue l'autorité de rattachement pour le recrutement et la gestion des attachés d'administration de l'Etat

b) L'agent est détaché sur un emploi fonctionnel de CAAC (quel que soit son échelon) et atteindra prochainement la durée maximale de détention de son emploi fonctionnel (10 ans) :

Dans cette configuration, une promotion dans le grade d'AAE hors classe permet à l'agent de garantir un déroulement de carrière similaire à celui de CAAC sans perte de rémunération.

❖ Le « système à point critères » pour les corps des ASAAC et ADAAC

Un système dit « système à point critères » a été mis en place en 2009 pour les avancements au grade d'ASAAC de classe supérieure et aux deux grades principaux d'ADAAC sur la base de différents critères, privilégiant essentiellement les critères liés à l'ancienneté dans l'administration, dans le corps ou le mode d'accès au corps. L'objectif de ce système était d'identifier l'ensemble des agents dits « utiles » à proposer et de repérer les agents ayant le nombre de points le plus important pour un éventuel avancement de grade.

Il apparaît que ce système de critères par points a désormais atteint ses limites et n'est plus pertinent pour distinguer les agents dits « utiles » à proposer compte tenu de l'adjonction d'autres critères comme la diversité des parcours ou la capacité à occuper des fonctions d'un niveau supérieur.

Dès lors, il apparaît dorénavant plus opportun de réorienter ce « système à point critères » pour seulement permettre de détecter les agents qui auraient un nombre de points dépassant un plafond d'alerte. En cas de dépassement de ce plafond d'alerte, ce système doit ainsi permettre au bureau du recrutement et de la gestion collective des ressources humaines, en charge du pilotage des campagnes d'avancement, d'identifier aisément les agents remplissant les conditions de promouvabilité depuis plusieurs années et qui n'auraient jamais fait l'objet d'une proposition pour un avancement de grade.

Les modalités d'attribution et de calcul du nombre de points du plafond d'alerte par type d'avancement de grade sont précisés chaque année dans une annexe dédiée au sein de la note annuelle de lancement de la campagne d'avancement.

2- RECOMMANDATIONS LIEES AUX DOCUMENTS ACCOMPAGNANT LES PROPOSITIONS DE PROMOTION DE CORPS ET D'AVANCEMENTS DE GRADE

Le processus de valorisation des agents repose sur les deux supports suivants à transmettre pendant la campagne d'avancement :

- un tableau de proposition ;
- une fiche de proposition.

2-1- Principes guidant l'établissement d'un tableau de proposition

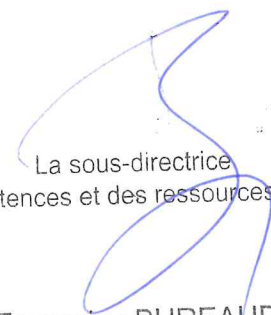
Un tableau unique de propositions pour chaque type d'avancement est établi par chaque grand service, qui présente les agents proposés par ordre préférentiel (non équivoque, le classement "bis", "ex aequo" est à proscrire).

Une attention particulière doit être portée au genre des agents proposés afin que la répartition Femmes/Hommes respecte la proportion des promouvables.

2-2- Principes de rédaction de la fiche de proposition

Afin de pleinement apprécier la valeur professionnelle de l'agent à promouvoir, une fiche de proposition est à transmettre. Celle-ci se doit d'être complétée avec soin. Son contenu ne doit pas consister à une simple reprise de la description d'une fiche de poste ou d'un avis de vacances d'emploi. La fiche de proposition doit axer sa rédaction sur des éléments propres aux actions et compétences de l'agent, qui ont été décelées par ses supérieurs hiérarchiques.

C'est pourquoi il est fortement recommandé que ces fiches de proposition soient rédigées en cohérence avec les termes relevés lors des comptes rendus d'évaluation professionnel (CREP) résultant de la campagne annuelle d'évaluation.



La sous-directrice
des compétences et des ressources humaines

Françoise BUREAUD