

Paris, le **29 SEP. 2022**

Madame la Secrétaire générale, Monsieur le Secrétaire général,

CMA France est régulièrement sollicité sur l'application des articles 8, 19 et 23 du statut du personnel en ce qui concerne l'évolution des collaborateurs au sein d'un même emploi type. La taille des nouveaux établissements ainsi que l'encouragement à la mobilité conduisent CMA France, par le biais de cette circulaire, à clarifier et assouplir les modalités d'application de ces dispositions dans le sens de la simplification et de l'intelligibilité de nos procédures de gestion des ressources humaines, dans le respect des règles statutaires et des droits des agents.

A cet égard, la nomination au choix des agents titulaires dans un autre emploi de la grille implique que ces derniers assurent une période probatoire d'une année préalablement à leur nomination dans un « emploi supérieur ». A titre de clarification, la « nomination au choix » de l'article 23 n'est rien d'autre que la nomination dans l'emploi supérieur dont il est question à l'article 19.

En premier lieu, une mise en situation probatoire d'un an ne peut être justifiée, sans être disproportionnée, que par une évolution de l'emploi impliquant une prise de responsabilités complémentaires réelles d'encadrement, de gestion de budget ou de niveau technique. Par son caractère dissuasif, une telle probation pour un simple changement de niveau, aux responsabilités complémentaires souvent limitées, serait un frein peu compréhensible à l'évolution normale des collaborateurs.

La notion d'emploi supérieur doit donc s'entendre d'un emploi dont la classification est objectivement supérieure à celle de l'emploi d'origine. A cet égard, un simple changement de niveau au sein d'un même emploi type apparaît insuffisante à déterminer le caractère véritablement supérieur de l'emploi sur lequel un agent bénéficie d'une nomination au choix.

Dans l'esprit du statut du personnel sur ce point, il est possible de considérer que seul un changement d'emploi-type revêt la qualification d'évolution dans un emploi supérieur, justifiant la mise en situation probatoire pour un an conformément à l'article 19 du statut.

Toutefois, dans le cas d'un emploi créé ou vacant sur lequel postule un agent et qui correspond à l'emploi type déjà occupé par l'agent (ex chargé de mission) mais pour lequel les missions diffèrent, il convient d'appliquer une période probatoire.

.../...

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Liberté - Égalité - Fraternité

**CMA FRANCE**

12, avenue Marceau • 75008 Paris •

+33 1 44 43 10 00

www.cma-france.fr • info@cma-france.fr

 • www.artisanat.fr

Décret n° 2004-1164 du 2 novembre 2004

En second lieu, concernant les obligations de publicité, prévues à l'article 20 du statut du personnel, en pratique et selon le raisonnement ci-dessus, la publicité de la vacance d'emploi n'a pas lieu d'être lorsqu'un collaborateur évolue au sein d'un même emploi type. La grille des emplois et ses évolutions présentées régulièrement à la commission paritaire locale suffisent à l'information des agents. Seule la création ou la vacance d'un emploi justifient les mesures de publicité de l'article 20 du statut du personnel.

A titre d'exemple, un professeur évoluant d'un emploi de cadre niveau 1 à un emploi de cadre niveau 2 dans le même emploi est directement titularisé dans cet emploi, sans période de situation probatoire. Au contraire, un professeur évoluant sur un emploi de responsable d'unité administrative et pédagogique devra, pour être titularisé sur cet emploi, valider cette période. De la même façon, un agent chargé de développement économique doit pouvoir progresser sans période probatoire du niveau 1 au niveau 3 de cet emploi si la grille locale des emplois de la chambre le permet. En revanche, un chargé d'études bénéficiant d'une nomination au choix sur un emploi de chargé de mission devra accomplir une année de période probatoire.

NOTA BENE : la « situation probatoire » de l'article 19 du statut du personnel n'est pas assimilable au « stage probatoire » applicable à un recrutement initial sur un emploi permanent en vertu de l'article 11 du statut du personnel. Ainsi, les modalités de gestion du stage probatoire ne sont pas applicables à la période de situation probatoire de l'article 19.

Je vous prie de croire, Madame la Secrétaire générale, Monsieur le Secrétaire général, en l'assurance de mes meilleurs sentiments.

Julien GONDARD

Dossier suivi par Jérôme KREPIKI –courriel : [krepiki@cma-france.fr](mailto:krepiki@cma-france.fr)  
*Destinataires : Mmes et MM les Secrétaires généraux régionaux*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Liberté - Égalité - Fraternité

**CMA FRANCE**

12, avenue Marceau - 75008 Paris •

+33 1 44 43 10 00

[www.cma-france.fr](http://www.cma-france.fr) • [info@cma-france.fr](mailto:info@cma-france.fr)

 • [www.artisanat.fr](http://www.artisanat.fr)

Décret n° 2004-1164 du 2 novembre 2004