Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération** **Bureau de gestion des personnels enseignants et des personnels de la filière formation-recherche** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDCAR/2019-317** **17/04/2019**

Date de mise en application : 17/04/2019
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 6

Objet : Tableau d'avancement au grade de la hors classe du corps des ingénieurs de recherche au titre de l'année 2020.

Destinataires d'exécution
Administration centrale Services déconcentrés Établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministère chargé de l'agriculture Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles Autres structures accueillant les agents du ministère de l'agriculture Réseau d'appui aux personnes et aux structures Organisations syndicales de l'enseignement agricole public (pour information)

Résumé : la présente note a pour objet de fixer les modalités d'avancement des ingénieurs de recherche au grade de la hors classe au titre de l'année 2020.

Textes de référence :Décret n° 95-370 du 6 avril 1995 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques de formation et de recherche du ministère de l'agriculture et de la pêche.

La présente note a pour objet de définir les modalités de proposition d'avancement au choix à la hors classe du corps des ingénieurs de recherche et d'établissement du tableau d'avancement à ce grade au titre de l'année 2020.

1- Conditions d'éligibilité au tableau d'avancement à la hors classe

L'article 23-1 du décret du 6 avril 1995 précise que, pour pouvoir être proposés et inscrits au tableau d'avancement, les ingénieurs de recherche doivent avoir atteint **le 5ème échelon du grade d'ingénieur de recherche de 1ère classe.**

Les conditions d'ancienneté en termes d'échelon pour l'ensemble des agents sont appréciées au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, **soit au 31 décembre 2020.**

2- Nombre d'avancements au grade de la hors classe

Le nombre d'avancements à la hors classe du corps des ingénieurs de recherche est calculé sur la base d'un pourcentage appliqué à l'effectif des agents éligibles à cet avancement.

Ce pourcentage, fixé par l'arrêté du 8 juin 2018 fixant les taux de promotion dans les corps du ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour les années 2018, 2019 et 2020, est de 13% pour l'année 2020.
Le nombre d'avancements ainsi obtenu est ensuite réparti entre les deux voies d'accès au grade de la hors classe, l'examen professionnel et le tableau d'avancement, en sachant que le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre de ce dernier ne peut être supérieure à 30 % du nombre total des promotions. Néanmoins, si le nombre de candidats admis à l'examen professionnel est inférieur au nombre de promotions à prononcer par cette voie, le nombre de promotions à prononcer au choix est augmenté à due concurrence.

3- Constitution du tableau d'avancement

Chacune des structures accueillant des ingénieurs de recherche sera destinataire d'une liste recensant les agents statutairement éligibles qui la concerne.

Chaque directeur de structure (établissement d'enseignement supérieur agricole, ANSES) et/ou chef de service (toute autre affectation) doit informer les agents éligibles de leur proposition, ou de leur non-proposition, à cet avancement[1].

Il appartient au directeur de structure ou au chef de service de constituer le dossier de chaque agent qu'il propose.

3.1 – Constitution du dossier de proposition :

Chaque dossier comporte obligatoirement :

- la fiche de proposition sur laquelle le directeur de service et/ou le chef de service porte son avis et le rang de classement de l'agent proposé (annexe 2) ;
- un rapport d'activité renseigné par l'agent proposé (annexe 3) ;
- un CV détaillé ;

[1] *Cf. Procédure d'avancement des personnels (annexe 1)*

- la fiche de poste de l'agent la plus récente, datée, cosignée par l'agent et par le responsable hiérarchique qui a assuré le dernier entretien professionnel de l'intéressé[2].

3.2 – Etablissement et transmission de la liste des propositions

Chaque directeur de structure et/ou chef de service dresse la liste récapitulative des agents qu'il souhaite proposer à la promotion en les classant (annexe 4).

Cette liste récapitulative, signée par le directeur de structure et/ou chef de service, ainsi que les dossiers complets des agents proposés sont transmis par voie électronique par le secrétaire général de l'établissement au SRH (tableauavancement-irhc.sg@agriculture.gouv.fr) et à l'IGAPS coordonnateur d'avancement[3], à savoir :

- l'IGAPS correspondant chargé du suivi de la structure pour les agents affectés dans les établissements et services du MAA (y compris l'ANSES) ;

ou

- l'IGAPS compétent territorialement pour les agents affectés en dehors de ces services.

Ces derniers après vérification des conditions d'éligibilité adressent les dossiers de proposition aux deux IGAPS référents du corps des ingénieurs de recherche, qui en assurent l'instruction.

4– Calendrier et modalités de transmission des dossiers

Dates limites	Actions à mener	Acteurs
1ère quinzaine de mai 2019	Envoi de la liste des ingénieurs de recherche de 1ère classe classés au 5ème échelon	RAPS
28 juin 2019	Date limite d'envoi aux IGAPS ou DRH (ANSES) des dossiers de proposition	Responsables des structures d'affectation
Du 29 juillet au 20 septembre 2019	Vérification de la promouvabilité et interclassement des agents proposés	IGAPS territoriaux et DRH (ANSES)
23 septembre 2019	Date limite de remontée des propositions aux IGAPS référents du corps des ingénieurs de recherche	IGAPS territoriaux et DRH (ANSES)
Semaine du 21 octobre 2019	Transmission du projet du tableau d'avancement au SRH	IGAPS référents ingénieurs de recherche
29 novembre 2019	CAP d'avancement à la hors classe au titre de l'année 2020	SRH

[2] Cf. note de service SG/SRH/SDCAR/2017-1042 du 27 décembre 2017 relative aux entretiens professionnels
[3] Cf. liste des IGAPS en annexe 5

5 – Modalités d’établissement des projets de tableaux d'avancement au niveau national

Les IGAPS référents du corps des ingénieurs de recherche préparent les projets de tableaux d'avancement que le SRH soumet à l'examen de la commission administrative paritaire (CAP).

Cette procédure s'inscrit pleinement dans la politique de promotion de l'égalité et de la diversité dans laquelle le ministère est engagé à travers la mise en œuvre des labels « égalité / diversité ». Aussi chaque acteur de la chaîne RH impliqué dans le cadre de la présente note de service doit être vigilant à la lutte contre les discriminations. A cette fin, est introduite une annexe VI rappelant les 25 critères de discrimination reconnus par le législateur.

Enfin, ces projets sont élaborés en accordant une attention toute particulière à l'équilibre entre les femmes et les hommes, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Les agents se trouvant dans une situation particulière qui ne serait pas prévue dans la présente note sont invités à adresser leur question à l'adresse **tableauavancement-irhc.sg@agriculture.gouv.fr**, en précisant dans l'objet **DEMANDE SPÉCIFIQUE.**

Pour le ministre et par délégation,

L’adjointe au chef du service
des ressources humaines

Laurence VENET-LOPEZ

ANNEXE I

PROCEDURE D'AVANCEMENT DES PERSONNELS

1. RAPPEL DES DISPOSITIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

Conformément aux dispositions de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, l'avancement de grade a lieu :

a) soit au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, en fonction de la valeur professionnelle des agents ;

b) soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, après une sélection par voie d'examen professionnel ;

c) soit par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel.

La présente note fixe la **procédure d'instruction** des dossiers d'avancement **de grade** cités au point a) ci-dessus. Elle s'applique aux corps mentionnés en annexe IV, à l'exclusion de toute autre procédure d'avancement (les avancements relatifs à un changement de corps - accès à un corps de niveau supérieur par voie de liste d'aptitude - font l'objet de notes de service spécifiques).

2. PROCÉDURE DE RECUEIL DES PROPOSITIONS D'AVANCEMENT

2.1 - Rôle du chef de service

Les propositions d'avancement de grade, de classe ou de catégorie sont établies par le chef de service (voir annexe II) investi du pouvoir de proposer des réductions d'ancienneté au sens du décret du 28 juillet 2010 et de l'arrêté du 16 mars 2011 modifiés.

Pour un agent ayant déjà été inscrit à un précédent tableau d'avancement, mais n'ayant pas été promu, la proposition d'avancement de grade doit figurer **en tête** des propositions du chef de service, sauf exception justifiée.

Les chefs de service sont invités à établir, à l'appui des propositions d'avancement, une fiche de proposition conforme à l'un des modèles joints en annexe (V, V bis ou V ter). Cette fiche doit être systématiquement établie pour chaque agent faisant l'objet d'une proposition, y compris pour des agents qui, déjà proposés l'année précédente, n'ont pas été inscrits au tableau d'avancement, dans l'hypothèse où le chef de service souhaite le proposer à nouveau à un avancement.

En l'absence de cette fiche, dont toutes les rubriques doivent être soigneusement et complètement renseignées, aucune proposition ne pourra faire l'objet d'un examen par la commission administrative paritaire compétente **Pour les agents de catégorie A et A+, un curriculum vitae sera annexé à la fiche de proposition.**

Les chefs de service veilleront tout spécialement à la rédaction de cette fiche, afin d'éclairer les membres de la commission administrative paritaire sur la valeur professionnelle de l'agent proposé. Outre la manière de servir qui devra être précisément appréciée, le contenu exact des missions confiées à l'agent, la nature de ses responsabilités, son aptitude, d'une part, à remplir éventuellement des fonctions de rang supérieur et, d'autre part, à exercer, s'agissant notamment des agentsde catégorie A, des fonctions d'encadrement voire de direction d'un service, devra être clairement soulignée.

Cette fiche doit être établie en cohérence avec l'appréciation générale rédigée à l'occasion de l'entretien professionnel.

IMPORTANT : **La fiche de poste relative au poste actuel de l'agent doit être transmise à l'appui de la proposition. De ce fait, la fiche de poste signée lors de l'entretien professionnel réalisé au titre de 2018 est appropriée**.

Il est impératif que les agents promouvables soient dûment informés par le chef de service de la proposition qui aura été faite les concernant, qu'il s'agisse d'une proposition d'avancement ou non.

Pour les agents de catégorie A, les chefs de service **doivent** rappeler aux agents susceptibles d'être concernés par un avancement de grade les dispositions de la circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des personnels de catégorie A gérés par le ministère en charge de l'agriculture référencée SG/SRH/SDMEC/2014-471 du 18 juin 2014.

Il convient d'insister spécifiquement sur l'éventuelle **obligation de mobilité** qui devra accompagner une nomination au grade supérieur.

Lorsque plusieurs agents d'un même grade sont proposés par un chef de service à l'avancement au grade suivant, celui-ci classe ses propositions par ordre de priorité. Les agents affectés dans un service à compétence nationale et à implantations géographiques multiples sont proposés par le chef de ce service, même si ces agents sont rattachés pour leur gestion administrative de proximité à une autre structure.

Cette procédure s'applique aux agents du MAA en poste dans les établissements publics sous tutelle du MAA, dans d'autres services de l'Etat (notamment au ministère chargé de l'écologie - MTES), mis à disposition ou détachés dans d'autres organismes ou en collectivité territoriale.

Le chef de service adresse ses propositions au coordonnateur d'avancement (voir annexe III), sous forme dématérialisée, avec un fichier au format pdf par agent, comprenant la fiche de proposition d'avancement, la fiche de poste et éventuellement le CV.

2.2 - Rôle du coordonnateur d'avancement

Le coordonnateur d'avancement, mentionné sur la fiche de proposition (voir annexes V, V bis et V ter) est, selon les cas, l'IGAPS territorialement compétent ou l'IGAPS « référent » pour l'établissement public concerné. Il est l'interlocuteur des IGAPS référents nationaux pour le corps concerné.

Les IGAPS référents nationaux établissent l'inter-classement des propositions, sur la base de critères fixés collégialement et après délibération en collège. Ils les transmettent au chef du service des ressources humaines du MAA. Sur la base de cet inter-classement, le SRH établit les tableaux d'avancement présentés par l'administration en CAP. Les IGAPS référents de corps assistent à la CAP d'avancement du corps correspondant.

- pour les directions d'administration centrale du MAA :

Pour les agents affectés en administration centrale, y compris dans des services à compétence nationale ou au sein des implantations de l'administration centrale en régions, les chefs de service (directeurs d'administration centrale) transmettent, par l'intermédiaire des chefs de mission des affaires générales, leurs propositions à la MAPS en charge de l'administration centrale.

Avant d'établir un ordre préférentiel, ces propositions sont examinées par le collège des chefs de mission des affaires générales (MAG / MAPAT-DGER), sous la présidence de l'IGAPS coordonnateur de la MAPS Ile-de-France et international. Ces propositions classées sont, ensuite, transmises aux « IGAPS référents » pour le corps considéré.

- pour les directions d'administration centrale du MTES :

Pour les agents affectés en administration centrale du MTES, les chefs de service (directeurs d'administration centrale) transmettent leurs propositions à l'IGAPS chargé du suivi des agents d'administration centrale du MTES.

- pour les services déconcentrés du MAA, du MTES et agents en SIDSIC:

Pour chaque corps et grade, l'IGAPS territorialement compétent sélectionne les propositions reçues des chefs de services relevant de son champ de compétences et classe par ordre préférentiel celles qu'il retient. Il transmet ses propositions aux IGAPS « référents» de corps.

- pour les agents affectés dans les établissements publics cités au C de l’annexe III :

Les chefs de service (les directeurs des établissements publics) adressent leurs propositions à l'IGAPS référent pour l'établissement concerné, qui les transmet aux référents de corps.

S'agissant des agents de FranceAgrimer en région, le DRAAF propose les agents et adresse les propositions à la direction des ressources humaines de cet établissement qui, après étude et classement, les adresse à l'IGAPS référent pour FranceAgrimer.

- pour les agents en poste dans d'autres structures, y compris à l'international :

Pour les agents en poste dans d'autres structures, quelle que soit leur catégorie, l’IGAPS territorialement compétent ou chargé du suivi des agents en poste à l'international au sein de la MAPS ACI,IFI s’assure, d’une part, que le chef de service dispose des informations et des feuilles de proposition d’avancement lui permettant de formuler ses propositions et veille, d’autre part, à rassembler et, au besoin, à harmoniser, l’ensemble des propositions des chefs de service de son secteur. Il contacte directement le chef de service s'il estime nécessaire de vérifier que la situation de tous les agents susceptibles de bénéficier d'un avancement a été prise en compte.

3. PROCÉDURE APPLICABLE AUX PERSONNELS EN DECHARGE DE SERVICE SUPERIEURE OU EGALE A 70 % POUR ACTIVITE SYNDICALE ET/OU AU TITRE DE L'ASMA.

En application de l'article 23bis, I, 3°, de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, "*Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur.* "

Ainsi, en matière d’avancement de grade, ces personnels peuvent bénéficier d’un avancement lorsqu’ils justifient, dans leur grade, de l’ancienneté moyenne constatée l’année précédente pour les fonctionnaires de leur grade ayant accédé au grade supérieur.

Ce texte s'applique aux agents bénéficiant d’une décharge de service pour activité syndicale complète ou supérieure ou égale à 70 %. Les agents bénéficiant d'une décharge au titre de l'ASMA bénéficient des mêmes dispositions. Les agents qui bénéficient à la fois d'une décharge de service pour activité syndicale et d'une décharge au titre de l'ASMA bénéficient des mêmes dispositions si le cumul des deux décharges est supérieur ou égal à 70 % d'un service à temps plein.

C'est auservice des ressources humaines que revient la charge d'identifier les agents concernés et de les proposer à un avancement.

ANNEXE 2

Secrétariat Général Service des ressources humaines Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération Bureau de gestion des personnels enseignants et des personnels de la filière formation-recherche	**FICHE INDIVIDUELLE DE PROPOSITION** à remplir par le directeur de la structure d'affectation de l'agent

Corps des ingénieurs de recherche du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Avancement à la hors classe du corps des ingénieurs de recherche par la voie du tableau d'avancement

Direction/Service/Unité :

Nom :	**Prénom :**
Date de naissance :	
Grade :	**Depuis le :**
Echelon :	**Depuis le :**
Affectation :	

1- Fonctions actuellement exercées

1-1 Description des fonctions

1-2 Positionnement hiérarchique

1-3 Responsabilité d'encadrement ou de projet

1-4 Éléments relatifs à l'environnement du poste

2- Appréciation détaillée du directeur sur le mérite à l’avancement

Rang de classement :

Date :

Signature :

3. Rang de proposition de l’IGAPS

Rang de classement :

Date :

Signature :

ANNEXE 3

Secrétariat Général Service des ressources humaines Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération Bureau de gestion des personnels enseignants et des personnels de la filière formation-recherche	**RAPPORT D'ACTIVITÉ** **A REMPLIR PAR L'AGENT**

L'agent rédige lui-même son rapport d'activité (1 à 2 pages) concernant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le grade des ingénieurs de recherche 1ère classe. Ce rapport devra impérativement être accompagné d'un curriculum vitae (CV).

[NOM et Prénom]

Direction/Service/Bureau ou unité :

Je, soussigné(e), atteste sur l'honneur l'exactitude des informations portées ci-dessus relatives à ma carrière

Signature de l'agent :

Date :

Visa du directeur de la structure ou le chef de service attestant la validité des éléments fournis

Date :

ANNEXE 4

Secrétariat Général Service des ressources humaines Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération Bureau de gestion des personnels enseignants et des personnels de la filière formation-recherche (BE2FR)	**LISTE RÉCAPITULATIVE DES PROPOSITIONS**

STRUCTURE :

Nom - prénom	Date de naissance	N° agent	Fonctions actuelles	Ancienneté dans le corps au 31/12/2020	Observations et rang de classement

Date :

Signature du chef de service :

ANNEXE 5

COORDONNATEURS D'AVANCEMENT - IGAPS

Les ingénieurs, inspecteurs et administrateurs civils généraux chargés du réseau d'appui aux personnes et aux structures (IGAPS) sont les coordonnateurs d'avancement des ingénieurs de recherche du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, qu'ils soient en affectation dans les établissements d'enseignement supérieur agricole, à l'ANSES, dans les services du ministère, mis à disposition, détachés ou en PNA dans d'autres ministères ou établissements publics.

Liste des IGAPS correspondants et territoriaux par inter-régions

Inter-régions	IGAPS	Adresse générique MAPS
NORD - EST	**Yves Royer coordonnateur** Gilles Burban Gilles Le Lard Fabienne Dejager-Specq **Patrick Weber correspondant de l'ENGEES**	liste-maps-nord-est-sg@agriculture.gouv.fr
OUEST	**Pascal Wehrlé coordonnateur** Marc Girodo Laurence Delva Béatrice Rolland **Philippe Hercouet correspondant d'Agro Campus Ouest et de l'ONIRIS**	liste-maps-ouest-sg@agriculture.gouv.fr
CENTRE – SUD - OUEST	**Yann Dorsemaine coordonnateur** François Bonnet **Christian Salabert correspondant de Bordeaux Sciences Agro** Alain Schost Yves Coche Christine Mourrieras	liste-maps-centre-sud-ouest-sg@agriculture.gouv.fr
SUD	**François Goussé coordonnateur** **Jean-Pierre Lilas correspondant de l'ENSFEA** **Marie-José Lafont correspondante de l'ENV Toulouse** Philippe Tejedor **René-Paul Lomi correspondant de Montpellier Sup Agro** Bernard Viu Jean Cézard	liste-maps-sud-sg@agriculture.gouv.fr
CENTRE EST	**Eric Mallet coordonnateur et correspondant de Vet Agro Sup** Gilles Pelurson **Yves Confesson correspondant de Agro Sup Dijon** Benoit Sermage Maclou Viot	liste-maps-centre-est-sg@agriculture.gouv.fr
Outre-mer	**Dominique Pélissié**	liste-maps-outremer-sg@agriculture.gouv.fr
Ie de France, administration centrale et international	**Jean-Louis Roussel coordonnateur** **Hélène Guignard correspondante de l'ENV Alfort, de l'ANSES et de l'ENSP** Jean-Dominique Bayart **Laurent Larivière correspondant d'Agro Paris Tech** Jean-Christophe Paille	liste-maps-ifi-sg@agriculture.gouv.fr

L'annuaire complet des IGAPS est en ligne sur l'intranet du ministère et sur chlorofil

ANNEXE 6

Liste des 25 critères légaux de discrimination

Il n’existe pas de hiérarchie entre les différents types de discrimination. La loi énumère à ce jour 25 critères qui sont :

- L’origine,
- Le sexe,
- La situation de famille,
- La grossesse,
- L’apparence physique,
- La particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de l’auteur,
- Le patronyme,
- L’état de santé,
- La perte d’autonomie,
- Le handicap,
- Les caractéristiques génétiques,
- Les mœurs,
- L’orientation sexuelle,
- L’identité de genre,
- L’âge,
- Les opinions politiques,
- Les activités syndicales,
- La capacité à s’exprimer dans une langue autre que le français,
- L’appartenance vraie ou supposée à une ethnie,
- L’appartenance vraie ou supposée à une nation,
- L’appartenance vraie ou supposée à une prétendue race,
- Les croyances ou appartenances ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée,
- Le lieu de résidence,
- Opinions philosophiques,
- Domiciliation bancaire.

Pour plus d’informations, n’hésitez pas à consulter le site du Défenseur des Droits.