Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

| | |
|---|---|
| **Secrétariat général**<br>**Service des ressources humaines**<br>**Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération**<br>**Bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi**<br>**78, rue de Varenne**<br>**75349 PARIS 07 SP**<br>**0149554955** | **Note de service**<br><br>**SG/SRH/SDCAR/2020-370**<br><br>**16/06/2020** |

**Date de mise en application :** Immédiate
**Diffusion :** Tout public

**Date limite de mise en œuvre :** 24/07/2020
**Cette instruction n'abroge aucune instruction.**
**Cette instruction ne modifie aucune instruction.**
**Nombre d'annexes :** 4

**Objet :** Nouveau grade d'accès fonctionnel des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement – mise en œuvre de l'avancement de grade d'ingénieur hors classe, pour l'année 2021.

| **Destinataires d'exécution** |
|---|
| - Administrations centrales du ministère chargé de l'agriculture et du ministère chargé de l'environnement ;<br>- Services déconcentrés du ministère chargé de l'agriculture et du ministère chargé de l'environnement ;<br>- Établissements d'enseignement du ministère chargé de l'agriculture et du ministère chargé de l'environnement ;<br>- Établissements publics du ministère chargé de l'agriculture et du ministère chargé de l'environnement ;<br>- Réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) ;<br>- Préfectures (SIDSIC). |

**Résumé :** La note de service précise les conditions d'accès à ce grade ainsi que les modalités pratiques d'établissement des tableaux d'avancement pour l'année 2021.

**Textes de référence :-** Décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE), modifié par le décret n° 2017-194 du 15 février 2017 modifiant plusieurs décrets portant statuts particuliers de corps d'ingénieurs de la fonction publique de l'État ;
- Décret n° 2014-625 du 16 juin 2014, fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ;
- Arrêté du 28 novembre 2017 fixant la liste des fonctions spécifiques mentionnées à l'article 27 du décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement ;
- Arrêté du 17 novembre 2017, fixant le contingentement pour l'accès au grade d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe et à l'échelon spécial de ce grade ;
- Note de service SG/SRH/SDCAR/2020-350 du 11 juin 2020 fixant les lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture et de l'alimentation relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels (hors corps d'enseignement).

Depuis le 1er janvier 2017, le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) bénéficie des mesures gouvernementales prévues par le protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR).

Dans ce cadre, le décret n° 2017-194 du 15 février 2017 modifiant plusieurs décrets portant statuts particuliers de corps d'ingénieurs de la fonction publique de l'État, a changé le décret statutaire du corps des IAE (décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des IAE), en créant notamment un troisième grade, la « hors classe », au sommet duquel a été créé un échelon spécial. La promotion à ce grade, qui est un grade d'accès fonctionnel (GRAF), est soumise à des règles particulières.

Les avancements de grade constituent un acte fort en termes de gestion des ressources humaines qui doivent permettre de reconnaître la valeur professionnelle et le potentiel des agents en leur offrant un accès à des niveaux de fonctions et de responsabilités supérieurs, et à l'administration de disposer d'agents qualifiés pour pourvoir l'ensemble des postes et fonctions nécessaires à l'exercice des missions qui sont les siennes.

La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires prévoient, au sein de chaque département ministériel, l'édiction de lignes directrices de gestion concernant la stratégie en termes de ressources humaines, de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

La présente procédure s'inscrit donc dans le cadre des lignes directrices de gestion adoptées par le comité technique ministériel en sa séance du 2 juin 2020 et publiées par note de service le 4 juin 2020. Le chapitre Ier du titre III des lignes directrices de gestion, portant sur la promotion et la valorisation des parcours professionnels (hors personnels d'enseignement et d'éducation) expose les objectifs, les principes, les critères d'avancement et de promotion ainsi que le processus d'élaboration des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude, **qui doivent présider, à chaque étape de la présente campagne, aux choix formulés par les différents acteurs**.

L'établissement des tableaux d'avancement au choix repose sur un processus qui articule l'action de quatre acteurs majeurs en sus de l'agent lui-même : le supérieur hiérarchique direct, le chef de service, le réseau d'appui aux personnes et aux structures chargé de coordonner l'avancement, et, enfin, le service des ressources humaines.

**La présente note a pour objet, d'une part, de présenter les conditions d'accès au grade d'ingénieur de l'agriculture et le l'environnement hors classe (IAEHC), et, d'autre part, de définir les modalités pratiques d'établissement des tableaux d'avancement à ce grade au titre de l'année 2021.**

## 1- Conditions d'accès au grade d'IAEHC

L'article 27 du décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement définit les conditions d'accès à ce grade. Ces conditions reposent sur la combinaison de conditions statutaires et fonctionnelles (parcours professionnel), et se traduisent par la constitution de 3 viviers.

Pour être éligibles **au titre des viviers 1 et 2**, les agents doivent justifier d'au moins un an d'ancienneté au 5e échelon du grade d'ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement (IDAE) **et**

- **Au titre du 1er vivier :**

Être détachés ou avoir été détachés pendant au moins **six années** dans un ou plusieurs emplois[1] culminant au moins à l'indice brut 1015 et conduisant à pension civile à la date d'établissement du tableau d'avancement.

Les emplois fonctionnels principalement occupés par des IAE sont les emplois de chef de mission de

[1] - Les services ou fonctions accomplis auprès des organisations internationales intergouvernementales ou des administrations des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen sur des emplois de niveau équivalent sont également, sous réserve de l'agrément préalable du ministre chargé de l'agriculture, pris en compte pour le calcul des années requises.

l'agriculture et de l'environnement (institués par le décret n° 2006-9 du 4 janvier 2006) et les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (institués par le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009).

- **Au titre du 2e vivier :**

Exercer ou avoir exercé pendant au moins **huit années** des fonctions[1] de direction d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité à la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966. Toutes les années d'exercice en qualité d'ingénieur de classe normale ou divisionnaire doivent être inscrites dans le tableau de l'annexe 2 (« affectations précédentes » – vivier 2).

La liste des fonctions est donnée dans l'arrêté du 28 novembre 2017 fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 27 du décret no 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (cf. annexe 1).

Peuvent être éligibles **au titre du 3e vivier**, les IDAE ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et justifiant de **trois ans d'ancienneté au 8e échelon de leur grade**.

Le nombre de promotions au titre du 3e vivier s'effectue dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles prononcées par le ministre chargé de l'agriculture.

## 2- Nombre de promotions

L'article 27-2 du décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 précise les modalités de calcul du nombre de promotions offertes annuellement, qui sont particulières s'agissant d'un grade d'accès fonctionnel.

Ainsi, par dérogation aux dispositions du décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État qui prévoit l'application d'un taux promus sur promouvables (Pro-Pro), le nombre de promotions au grade hors classe ne peut excéder celui résultant d'un pourcentage de l'effectif des IAE considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions.

Le pourcentage cible, ainsi que la progressivité pour l'atteindre en plusieurs années, sont encadrées par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'agriculture, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, du 17 novembre 2017, fixant les contingentements pour l'accès au grade d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe et à l'échelon spécial de ce grade.

Le volume total de promotions pour le grade hors classe pour l'année 2021 est calculé sur la base de ces éléments : le pourcentage appliqué en 2021 est de 8% de l'effectif constaté des IAE. Cet effectif est dit réel en ce qu'il tient compte des départs ou défections intervenus depuis la nomination des premières promotions (retraite, refus du bénéfice de la nomination, etc.).

## 3- Modalités pratiques d'établissement des tableaux d'avancement (TA)

L'article 14 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État prévoit l'établissement d'un « tableau d'avancement au 15 décembre au plus tard de l'année précédant celle pour laquelle il est établi ».

Les promotions au titre de l'année 2021 seront ainsi examinées fin d'année 2020.

### 3.1- Dates d'appréciation des conditions d'éligibilité pour l'établissement du TA 2021

La condition d'échelon pour les 1er, 2e et 3e viviers est appréciée au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau, soit au 31 décembre 2021 pour le TA 2021.

Les conditions d'ancienneté de services ainsi que les types de fonctions occupées sont appréciées au 15 décembre 2020.

### 3.2- Modalités de recueil des dossiers et préparation des tableaux d'avancement

Afin d'avoir la vision la plus exacte possible des fonctions exercées par les candidats à l'accès au grade fonctionnel d'IAEHC, le service des ressources humaines (SRH) doit disposer d'un état détaillé des carrières. L'objectif est de disposer d'une fiche de carrière suivant le modèle joint (cf. annexe 2), pour tous les IDAE justifiant d'au moins un an d'ancienneté au 5e échelon ou qui vont l'atteindre au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau.
Les dossiers des candidats éligibles, classés par leur service, doivent être transmis au RAPS, responsable de la synthèse.

Il revient à l'agent répondant aux critères d'éligibilité au grade d'IAEHC de constituer son dossier et de le soumettre à sa hiérarchie, signé et accompagné de tous les justificatifs requis pour attester des postes tenus (arrêtés d'affectation, organigrammes, fiches de poste, CV, etc.).
Pour les agents éligibles au vivier 3, la transmission du CV est obligatoire.

Au sein de chaque structure :
- les fiches de carrière sont validées au regard des pièces justificatives transmises,
- les propositions d'avancement sont étudiées, pour chaque agent, entre la hiérarchie directe de l'agent et le directeur (ou responsable) de la structure concernée,
- les directeurs (ou responsables) informent les agents lorsqu'ils les proposent, mais également lorsqu'ils ne les proposent pas,
- l'appréciation portée sur l'agent sur la fiche individuelle de proposition (cf. annexe 3) doit être argumentée, dans la mesure où les IGAPS et l'administration centrale l'utilisent pour procéder aux inter-classements et dans le cadre des travaux des commissions administratives paritaires.
La qualité portée à la rédaction des avis et appréciations qui devront souligner les critères valorisés pour proposer un agent et justifier son classement au regard des autres agents proposés conformément aux termes du titre III – chapitre Ier des lignes directrices de gestion qui fixent les critères retenus pour chaque catégorie (point 3.)
Il est rappelé que ces documents sont consultables par les agents qui en feraient la demande.

Le chef de service ne doit pas systématiquement proposer tous les agents éligibles à l'avancement et doit également tenir compte des agents qui récemment affectés dans la structure répondent à l'ensemble des conditions et critères requis et méritent de faire l'objet d'une proposition.
Les lignes directrices de gestion prévoient que chaque agent éligible doit être informé par le chef de service de la décision qui a été prise de le proposer à l'avancement ou non en lui en expliquant les raisons.

Le directeur (ou responsable) de la structure d'affectation (ou le responsable du siège pour les établissements publics sous tutelle qui centralisent les propositions) de l'agent transmet ensuite systématiquement la fiche de carrière avec les pièces justificatives jointes (pour chaque fiche reçue) avec la fiche de proposition (si l'agent est proposé) et le classement (si plusieurs IAE sont proposés dans la structure) :

- à l'IGAPS compétent territorialement pour les agents affectés dans les services du MAA ;
- à l'IGAPS référent de l'établissement pour les établissements publics
- à l'IGAPS chargé du suivi de la structure pour les agents affectés en dehors des services mentionnés ci-dessus ;
- et au bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi, sur la boîte électronique dédiée, à l'adresse électronique suivante : GRAF-IAE-2021.sg@agriculture.gouv.fr

Les IGAPS vérifient ensuite les fonctions prises en compte dans l'éligibilité au grade d'IAEHC et le calcul des périodes. Ils établissent la liste des agents promouvables au sein de chaque MAPS. Les IGAPS référents du corps des IAE coordonnent l'interclassement effectué par le RAPS, suite à l'envoi par chaque MAPS.

**4- Calendrier prévisionnel**

Il est indispensable de respecter les dates précisées dans le tableau ci-dessous.

| Dates limites | Actions à mener | Acteurs |
|---|---|---|
| Jusqu'au 03 juillet 2020 | Rédaction des fiches carrières par les agents et transmission à la hiérarchie | Agents éligibles |
| 15 juillet 2020 | Date-limite de sollicitation des GP par les agents qui n'ayant pas été informés de la proposition faite les concernant souhaitent s'assurer que leur situation a fait l'objet d'un examen. | Agents éligibles |
| 24 juillet 2020 | Date limite d'envoi aux IGAPS territorialement compétents ou référents d'établissement public des fiches de carrière accompagnées des fiches de proposition (copie à l'adresse : GRAF-IAE-2021.sg@agriculture.gouv.fr) | Responsables des structures d'affectation des IAE<br>Responsable des établissements publics |
| Du 25 juillet au 25 septembre 2020 | Vérification de la promouvabilité<br>et interclassement des agents proposés | IGAPS |
| 25 septembre 2020 | Date limite de remontée des propositions aux IGAPS référents du corps des IAE | IGAPS |
| 23 octobre 2020 | Transmission projet TA au SRH | IGAPS référent IAE |
| 15 décembre 2020 | Date limite de publication de l'arrêté portant tableau d'avancement | SRH |

**5- Articulation entre le grade d'IAEHC et le statut d'emploi de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement**

Le GRAF du corps des IAE coexiste avec le statut d'emploi fonctionnel de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement, institué par le décret n° 2006-9 du 4 janvier 2006.

L'accès au statut d'emploi de chef de mission repose sur les fonctions occupées par l'agent au moment de sa nomination.

L'accès au GRAF repose sur les fonctions exercées pendant une durée donnée. Le GRAF permet ainsi de reconnaître et de valoriser un parcours. Contrairement au statut de chef de mission, la promotion au grade de hors classe est définitivement acquise.

Il est enfin précisé que les chefs de mission nommés au GRAF quittent le statut d'emploi. Ils sont nommés après réception par le SRH d'une demande de fin de détachement dans le statut d'emploi.

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 oeuvre 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 4 rappelant les 25 critères de discrimination reconnus par le législateur.

Le tableau avancement est élaboré en accordant une attention 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.
L'objectif visé est d'atteindre, à brève échéance, l'équilibre entre les femmes et les hommes au sein de chaque grade d'avancement au regard de la part des effectifs des unes et des autres au sein du corps, ce qui suppose que cet objectif soit pris en considération aussi bien en nombre que s'agissant de l'ordre de classement établi par la structure.

Le Chef du Service des Ressources Humaines,

Jean-Pascal FAYOLLE

# ANNEXE 1

## Arrêté du 28 novembre 2017 fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 27 du décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement listant les fonctions éligibles au GRAF (arrêté fonctions)

Les fonctions prises en compte pour l'application du 2° de l'article 27 du décret du 4 janvier 2006 susvisé sont les suivantes :

I. - En administration centrale :

- chef de bureau ;

- chargé de mission auprès d'un directeur, d'un chef de service ou d'un sous-directeur, requérant un haut niveau d'expertise ainsi qu'une expérience diversifiée et impliquant une forte autonomie ou des sujétions particulières ;

- directeur de projet informatique ;

- chef d'une structure portant l'intitulé de secrétaire général, chef de cabinet ou directeur de cabinet ;

- inspecteur santé et sécurité au travail ;

- fonctions d'analyse, de consultant ou de conseiller, requérant un haut niveau d'expertise ainsi qu'une expérience diversifiée et impliquant une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières, ayant conduit à la qualification d'« expert » dans un domaine d'expertise.

II. - En services déconcentrés :

- chef de service sous l'autorité du directeur au sein d'une direction départementale interministérielle, d'une direction régionale ou interrégionale relevant du ministère chargé de l'agriculture ou du ministère chargé de l'environnement ou d'un service relevant de ces ministères dans les régions et départements d'outre-mer ;

- adjoint au chef de service dans une direction régionale ou interrégionale mentionnée à l'alinéa précédent :

- dans les régions composées d'au moins dix départements ;

- dans les autres régions créées dans le cadre de la réorganisation territoriale de l'Etat, si l'agent est affecté sur un site distant de celui où est affecté le chef de service ;

- inspecteur santé et sécurité au travail ;

- fonctions d'analyse, de consultant ou de conseiller, requérant un haut niveau d'expertise ainsi qu'une expérience diversifiée et impliquant une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières, ayant conduit à la qualification d'« expert » dans un domaine d'expertise (commission d'orientation et de suivi de l'expertise - comité de domaine) ;

- chargé de mission auprès d'un secrétaire général pour les affaires régionales ;

- chargé d'inspection de l'apprentissage en application de l'article R. 6251-2 du code du travail.

III. - En établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole :

- directeur de centre de formation d'apprentis ou de centre de formation professionnelle et de promotion agricoles ;

- directeur d'exploitation agricole ou d'atelier technologique.

IV. - En établissements publics d'enseignement supérieur agricole public :

- directeur adjoint ou adjoint du directeur général d'établissement ou adjoint du directeur ;

- directeur d'un service ou d'un département d'enseignement et/ou de recherche rattaché au directeur général ou directeur d'établissement ;

- directeur d'un service administratif rattaché au directeur général ou directeur de l'établissement, ou au secrétaire général ;

- directeur d'un centre ou d'une antenne d'au moins 20 agents permanents ;

- responsable d'une unité de formation et/ou de recherche d'au moins 8 agents permanents ;

- ingénieur exerçant des fonctions d'enseignant-chercheur titulaire d'une habilitation à diriger des recherches et reconnu par la commission d'orientation et de suivi de l'expertise au niveau expert international.

V. - Autres établissements publics :

- dans tous les cas, fonctions d'analyse, de consultant ou de conseiller, requérant un haut niveau d'expertise ainsi qu'une expérience diversifiée et impliquant une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières, ayant conduit à la qualification d'« expert » dans un domaine d'expertise (commission d'orientation et de suivi de l'expertise - comité de domaine).

FranceAgriMer (FAM) :

- au siège : délégués filières, chargé de mission rattaché au directeur sur mission transverse ou stratégique, chargé d'inspection et d'appui aux régions ;

- en services territoriaux : chef de services territoriaux et adjoints au chef de service dans les régions mentionnées au II, responsable de délégation nationale.

Agence de services et de paiement (ASP) :

- au siège : inspecteur général et directeur adjoint ;

- en direction régionale : directeur régional, adjoint au directeur régional, chef de service.

Office national des forêts (ONF) :

- direction générale : inspecteur de santé et sécurité au travail ;

- dans les services territoriaux : adjoint au directeur territorial ou régional, chef de service en direction territoriale.

Pour les autres établissements publics, directeur adjoint et secrétaire général, ainsi que toutes les fonctions d'encadrement de niveau N - 1 par rapport au directeur de l'établissement.

VI. - Domaine international :

- adjoint au chef du service à la représentation permanente de la France auprès de l'Union européenne ;

- expert de haut niveau auprès d'une organisation internationale, requérant une expérience diversifiée et des sujétions particulières ;

- directeur d'un groupement d'intérêt public œuvrant dans le domaine international en relation avec les questions agricoles ;

- conseiller en service économique d'ambassade.

VII. - Autres fonctions équivalentes :

Fonctions équivalentes à celles mentionnées aux I à VI ci-dessus, exercées en position d'activité ou de détachement dans un corps autre que le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement ou dans un cadre d'emplois.

**ANNEXE 2**

| | |
|---|---|
| Secrétariat Général<br>Service des ressources humaines<br>Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération<br>Bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi - BASE | **FICHE DE CARRIERE<br>EN CATEGORIE A** |

## [NOM et Prénom]

## Direction/Service/Bureau ou unité :

### 1- Périodes de détachement sur emploi culminant au moins à l'indice 1015 (vivier 1) :

(Fonctions exercées en détachement sur un emploi fonctionnel répondant à ces conditions - chef de mission, conseiller d'administration...- en précisant l'administration d'emploi)

| Date de début | Date de fin | Durée (aa/mm/jj) | Ministère ou organisme | Service d'affectation | Poste occupé/ fonctions exercées |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| **TOTAL** | | | | | |

### 2- Affectations précédentes (vivier 2) :

(Fonctions exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966, en précisant l'administration d'emploi. Les années passées au grade d'IAE ou d'IDAE doivent toutes être inscrites)

| Date de début | Date de fin | Durée (aa/mm/jj) | Ministère ou organisme | Service d'affectation | Poste occupé/ fonctions exercées |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| **TOTAL** | | | | | |

Signature de l'agent

Avis (agent proposé / non proposé) et Signature du directeur de la structure (*)

Visa de l'IGAPS ou du DRH de l'établissement public sous tutelle

(*) Si l'agent est proposé, la fiche de proposition doit être renseignée.

**ANNEXE 3**

| | |
|---|---|
| Secrétariat Général<br>Service des ressources humaines<br>Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération<br>Bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi - BASE | **FICHE INDIVIDUELLE DE PROPOSITION**<br><br>**à remplir par le directeur de la structure d'affectation de l'agent** |

## Corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

## Avancement au grade d'ingénieur hors classe

## Direction/Service/Unité :

| | |
|---|---|
| **Nom :** | **Prénom :** |
| **Date de naissance :** | **Age au 01/01/2021 :** |
| **Corps / Grade actuel :** | **Depuis le :** |
| **Affectation :** | |

## Proposé au titre de l'année 2021 :

### 1- Modalités d'accès dans le corps actuel

(Cocher la case correspondante)

| Type d'accès | | Date | Type d'accès | | Date |
|---|---|---|---|---|---|
| Concours externe | | | Examen professionnel | | |
| Concours interne | | | Liste d'aptitude | | |
| Détachement entrant | | | Titularisation directe | | |
| Concours réservé dit de « déprécarisation » | | | | | |

### 2- Modalités d'accès au 2e niveau de grade (ingénieur divisionnaire)

| **Type d'accès** | | **Date** | **Type d'accès** | | **Date** |
|---|---|---|---|---|---|
| Tableau d'avancement | | | Intégration directe | | |
| | | | Détachement entrant | | |

## 3- Fonctions actuellement exercées

3-1 Description des fonctions

3-2 Positionnement hiérarchique

3-3 Responsabilité d'encadrement ou de projet

3-4 Éléments relatifs à l'environnement du poste

## 4- Appréciation du chef de service sur le mérite à l'avancement

Rang de classement :

Date :

Signature :

**5. Rang de proposition de l'IGAPS territorialement compétent ou du DRH de l'établissement public**

Rang de classement :

Date :

Signature :

## ANNEXE 4

## 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.