Information

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** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDCAR/2021-371** **20/05/2021**

Date de mise en application : 19/05/2021
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 13

Objet : Propositions d'avancement de grade des personnels relevant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) au titre de 2021.

Destinataires d'exécution
DRAAF / DAAF / DRIAAF Administration centrale Préfecture / direction des SGCD DDI EPLEFPA Etablissements d'enseignement supérieur agricole Etablissements publics sous tutelle

Résumé : La présente note fixe, pour les agents relevant du MAA, la procédure d'élaboration des tableaux d'avancement de grade au choix à appliquer en 2021, pour des promotions qui prendront effet en 2022.

Textes de référence :- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction

publique de l'Etat ;
- Décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État ;
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;
- Note de service SG/SRH/SDCAR/2020-350 relative aux lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels ;
- Arrêté du 16 mars 2011 modifié relatif aux conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des personnels du ministère de l'agriculture.

La présente note de service fixe, pour les agents relevant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, la procédure relative à l'élaboration des tableaux d'avancement de grade au titre de 2022, lesquels devront être publiés avant le 15 décembre 2021.

Les corps et grades concernés par cette note de service figurent en annexe I.

Sont exclus de la présente note les corps des IPEF, des administrateurs civils, de l'inspection du travail (contrôleur et inspecteur), des enseignants et assimilés (PCEA, PLPA, CPE, maîtres de conférences et professeurs de l'enseignement supérieur agricole), pour lesquels des notes de service spécifiques sont publiées.

Les avancements de grade constituent un acte fort en termes de gestion des ressources humaines et doivent permettre, d'une part, 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, d'autre part, à l'administration de disposer d'agents qualifiés de manière à pourvoir l'ensemble des postes et fonctions nécessaires à l'exercice des missions du ministère.

La présente procédure s'inscrit dans le cadre des lignes directrices de gestion publiées par note de service le 11 juin 2020. Le chapitre Ier du titre III des lignes directrices de gestion, relatif à la promotion et à 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, **lesquels 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 : le supérieur hiérarchique direct, le chef de service, le réseau d'appui aux personnes et aux structures et, enfin, le service des ressources humaines dont les rôles sont précisés en annexe II.

Certains points particuliers méritent une attention particulière.

- S'agissant de la procédure
    - La vérification par les gestionnaires RH de proximité, le RAPS et le service des ressources humaines de l'éligibilité des agents à un avancement au choix : à ce titre, vous trouverez en annexe I la liste des conditions d'éligibilité pour chaque grade d'avancement concerné par la présente note de service ;
    - La production d'un curriculum vitae détaillé obligatoire pour les agents appartenant aux corps de catégorie A et encouragée pour les agents de catégorie B et C ;
    - La qualité apportée à la rédaction des avis et appréciations : ils 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 4).

Il est rappelé que ces documents sont consultables par les agents qui en feraient la demande.

- S'agissant des principes d'élaboration

  - Les structures doivent respecter les principes d'élaboration des tableaux d'avancement visant à harmoniser les critères de proposition rappelés en annexe (annexes V à V quinquies) ;
  - Le chef de service ne doit pas systématiquement proposer tous les agents éligibles à l'avancement et doit également prendre en considération la situation 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, *a fortiori* lorsqu'ils ont déjà été proposés à l'avancement au sein de leur précédente structure. Une mobilité ne saurait constituer un frein à l'avancement ;
  - L'objectif visant à atteindre, à brève échéance, l'équilibre entre les femmes et les hommes au sein de chaque grade d'avancement au regard de la part respective au sein des effectifs de ces grades, **doit être pris en considération, aussi bien au niveau du nombre que s'agissant de l'ordre de classement établi par la structure. Vous trouverez en annexe VIII, la proportion d'hommes et de femmes par grade d'avancement, à titre indicatif ;**
  - **La procédure doit permettre de s'assurer de l'absence de toute forme de discrimination** : l'annexe VIII rappelle les 25 critères de discrimination reconnus par le législateur.

- S'agissant de l'information des agents

  Les lignes directrices de gestion prévoient que chaque agent éligible **doit être informé par le chef de service** de la proposition à la promotion ou non, en lui en expliquant les motifs.

  Elles prévoient également que les agents qui estiment satisfaire aux conditions de promouvabilité, mais n'ont pas été informés de la décision prise par leur hiérarchie quant à une éventuelle proposition à l'avancement, peuvent solliciter, par tout moyen, le gestionnaire RH de proximité de la structure afin de vérifier leur éligibilité et, le cas échéant, de s'assurer que leur situation a bien fait l'objet d'un examen. Cette possibilité vise à écarter tout risque d'erreur matérielle mais elle ne constitue en aucun cas un recours.

  Pour la présente campagne, la date-limite pour saisir le gestionnaire de proximité est fixée **au 23 juin 2021.**

- S'agissant du respect du calendrier

Le respect du calendrier figurant en annexe IX est essentiel pour garantir une publication des arrêtés portant tableaux d'avancement au choix avant le 15 décembre 2021.

La fiche de proposition à utiliser est présentée au sein des annexes V à V quinquies :

- Annexe V – corps de catégorie A (hors ISPV)
- Annexe V- bis : corps de catégorie B
- Annexe V- ter : corps de catégorie C
- Annexe V- quater : ISPV
- Annexe V- quinquies : infirmiers de l'Etat (A et B)

La date limite de remontée des propositions des chefs de service aux IGAPS est fixée au 30 juin 2021.

Pour le ministre, et par délégation,
Le chef du service des ressources humaines

Xavier MAIRE

Liste des annexes

ANNEXE I	Corps et grades concernés par la présente note de service et conditions d'éligibilité aux avancements de grade au choix
ANNEXE II	Procédure et rôle des différents acteurs
ANNEXE III	Chefs de services habilités à formuler des propositions d'avancement
ANNEXE IV	Coordonnateurs d'avancement - IGAPS
ANNEXE V	Corps de catégorie A (hors ISPV et infirmiers) • Recommandations pour remplir la fiche de proposition d'avancement • Critères d'appréciation • Fiche de proposition d'avancement
ANNEXE V-bis	Corps de catégorie B (hors infirmiers) • Recommandations pour remplir la fiche de proposition d'avancement • Critères d'appréciation • Fiche de proposition d'avancement
ANNEXE V-ter	Corps de catégorie C • Recommandations pour remplir la fiche de proposition d'avancement • Critères d'appréciation • Fiche de proposition d'avancement
ANNEXE V-quater	ISPV • Recommandations pour remplir la fiche de proposition d'avancement • Critères d'appréciation • Fiche de proposition d'avancement
ANNEXE V-quinquies	Corps des infirmiers des administrations de l'Etat (A et B) • Recommandations pour remplir la fiche de proposition d'avancement • Critères d'appréciation • Fiche de proposition d'avancement
ANNEXE VI	Règles de nommage des fichiers
ANNEXE VII	Liste des 25 critères légaux de discrimination
ANNEXE VIII	Proportion des femmes et des hommes dans les grades d'avancement
ANNEXE IX	Calendrier

ANNEXE I

CORPS ET GRADES CONCERNES PAR LA PRESENTE NOTE DE SERVICE
ET CONDITIONS D'ELIGIBILITE AUX AVANCEMENTS DE GRADE AU CHOIX

L'éligibilité se constate au 31 décembre 2022.

- **Bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statut d'emploi (BASE)**

• Inspecteurs de la santé publique vétérinaire

Grade d'avancement	conditions
Inspecteur en chef de la santé publique vétérinaire	Les ISPV comptant, en position d'activité ou de détachement, au moins six années de services à compter de leur titularisation dans le grade d'ISPV ou dans un grade de niveau équivalent et ayant atteint le 6ème échelon de leur grade depuis un an.
Inspecteur général de la santé publique vétérinaire de classe normale	Les ICSPV ayant atteint le 4ème échelon de leur grade depuis au moins un an et comptant au moins douze ans de services en qualité de fonctionnaire de l'Etat en position d'activité ou de détachement, dont cinq au moins dans le grade d'ICSPV ou dans un grade de niveau équivalent ou en qualité de directeur d'administration centrale.

• Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

Grade d'avancement	conditions
Ingénieurs divisionnaires de l'agriculture et de l'environnement (IDAE)	IAE ayant atteint depuis au moins 2 ans le 4ème échelon de leur grade et justifiant, en position d'activité ou de détachement, de 6 ans de services dans le corps dont au moins 4 ans dans un service ou établissement public de l'État

• Attachés d'administration

Grade d'avancement	conditions
Attachés principaux des administrations de l'Etat	Avoir atteint le 8ème échelon du grade d'attaché et justifier d'au moins sept ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau.

• Assistants(e) sociaux

Grade d'avancement	conditions
Assistant de service social de classe supérieure	Justifier d'au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon de la classe normale et justifiant de six ans de services effectifs dans un corps, cadres d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau
Assistant principal de service social	Justifier d'au moins six mois d'ancienneté dans le 1er échelon de la classe supérieure et justifiant de six ans de services effectifs dans un corps, cadres d'emplois ou emploi de

	catégorie A ou de même niveau.

- **Bureau de gestion des personnels de catégorie B et C (BBC)**

  - Secrétaires administratifs

Grade d'avancement	conditions
Secrétaire administratif de classe supérieure	Justifier d'au moins un an dans le 6ème échelon de la classe normale et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Justifier d'au moins un an dans le 6ème échelon de la classe supérieure et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau

  - Techniciens supérieurs du MAA

Grade d'avancement	conditions
Technicien principal	Justifier d'au moins un an dans le 6ème échelon du grade de technicien supérieur et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
Technicien chef	Justifier d'au moins un an dans le 6ème échelon du grade de technicien principal et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau

  - Adjoints administratifs

Grade d'avancement	conditions
Adjoint administratif principal de 2ème classe	Adjoint administratif ayant atteint le 5ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.
Adjoint administratif principal de 1ère classe	Adjoint administratif principal de 2ème classe justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

- Adjoints techniques

Grade d'avancement	conditions
• **Adjoint technique principal de 2ème classe**	Adjoint technique ayant atteint le 5ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.
• **Adjoint technique principal de 1ère classe**	Adjoint technique principal de 2ème classe justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

- **Bureau de gestion des personnels enseignants et des personnels de la filière formation recherche (BEFFR)**

- Infirmiers(es) des administrations de l'État (catégorie B)

Grade d'avancement	conditions
• **Infirmier de classe supérieure**	Justifier d'au moins deux ans d'ancienneté dans le 4ème échelon de la classe normale et justifiant de dix ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

- Infirmiers(es) des administrations de l'État (catégorie A)

Grade d'avancement	conditions
• **Infirmier de classe supérieure**	Justifier d'au moins neuf ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois d'infirmiers de catégorie A ou dans un corps militaire d'infirmiers de niveau équivalent, dont quatre années accomplies dans le corps d'infirmiers de l'État à vocation interministérielle relevant du ministère de la santé, ou dans le corps des infirmiers du ministère de la défense, ou dans le corps des infirmiers de l'éducation nationale et justifier d'au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon de la classe normale
• **Infirmiers hors classe**	Justifier d'au moins une année dans le grade de classe supérieure

- Ingénieurs de recherche

Grade d'avancement	conditions

• **Ingénieur de recherche de 1ère classe**	Avoir atteint le 7ème échelon du grade d'ingénieur de recherche de 2ème classe
• **Ingénieur de recherche Hors classe**	Avoir atteint le 5e échelon du grade d'ingénieur de recherche de 1ère classe

•Ingénieurs d'étude

Grade d'avancement	conditions
• **Ingénieur d'études hors classe**	Justifier d'au moins 1 an au 8ème échelon du grade d'ingénieurs d'études classe normale et justifier d'au moins 9 années de services effectifs en catégorie A

•Techniciens de formation et de recherche

Grade d'avancement	conditions
Technicien de formation et de recherche de classe supérieure	Justifier d'au moins un an dans le 6ème échelon du grade de TFR de classe normale et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau
Technicien de formation et de recherche de classe exceptionnelle	Justifier d'au moins un an dans le 6e échelon du grade de TFR de classe supérieure et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau

•Adjoints techniques de formation et de recherche

Grade d'avancement	conditions
• **Adjoint technique de formation et de recherche principal de 2ème classe**	Adjoint technique de formation et de recherche ayant atteint le 5ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.
• **Adjoint technique de formation et de recherche principal de 1ère classe**	Adjoint technique principal de formation et de recherche de 2ème classe justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

•Adjoints techniques de l'enseignement

Grade d'avancement	conditions
• **Adjoint technique d'enseignement principal de 2ème classe**	Adjoint technique d'enseignement ayant atteint le 5ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.
• **Adjoint technique d'enseignement principal de 1ère classe**	Justifier d'au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon du grade principal 2ème classe et justifier d'au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

- **Des notes spécifiques sont également publiées**

  - S’agissant des avancements de grade dans les corps :
    - Des ingénieurs, des ponts, des eaux et des forêts
    - Des administrateurs civils

  - S’agissant des avancements dans la hors classe ou à l’échelon spécial :
    - Du corps interministériel des attachés d'administration de l’État
    - Du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement
    - Du corps de ingénieurs de recherche

ANNEXE II

PROCEDURE D'AVANCEMENT DE GRADE AU CHOIX

CAMPAGNE 2021, pour un avancement en 2022

1. RAPPEL DES DISPOSITIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

Conformément aux dispositions de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, l'avancement de grade a lieu :

a) soit au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, en fonction de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité chargé d'établir le tableau annuel d'avancement tient compte des lignes directrices de gestion prévues par l'article 18 de la même loi.

b) soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, 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 et grades mentionnés en annexe I, à l'exclusion des avancements à un grade à accès fonctionnel (hors classe des attachés d'administration, et des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, des ingénieurs de recherche) ou d'accès à un échelon contingenté (échelon spécial de la hors classe des corps précédemment cités).

2. PROCÉDURE DE RECUEIL DES PROPOSITIONS D'AVANCEMENT

2.1 – Proposition de la structure d'affectation : les rôles déterminants du supérieur hiérarchique et du chef de service

Les propositions d'avancement de grade ou de classe sont établies par le chef de service (voir annexe III) 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.

- **La proposition du supérieur hiérarchique**

Les propositions sont formulées sur avis du supérieur hiérarchique direct qui conduit l'entretien professionnel.

Chaque agent proposé doit faire l'objet d'une fiche de proposition (*cf* annexe V à V quinquies) dont les termes doivent être en cohérence avec ceux du compte rendu d'entretien professionnel.

Cette fiche doit être complétée y compris pour les 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 les 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 le RAPS. **Pour les agents de catégorie A, y compris les ISPV, un *curriculum vitae* sera annexé à la fiche de proposition. La**

production d'un CV pour les agents de catégorie B et C est facultative mais vivement encouragée dans la mesure où ce document est utile pour apprécier le parcours professionnel des agents. S'agissant plus particulièrement des postes occupés en dehors de la sphère ministérielle et afin d'apprécier leur contenu, le CV s'attachera à préciser, **les fonctions exercées, la place occupée dans l'organigramme de la structure, et le cas échéant, le nombre de personnes encadrées ainsi que le montant du budget géré.**

La fiche de poste relative au poste actuel de l'agent doit être transmise à l'appui de la proposition.

- **L'interclassement du chef de service (tel que défini à l'annexe III)**

Le chef de service examine les propositions qui lui sont adressées, valide les fiches proposées et procède à l'interclassement.

Le chef de service procède à l'interclassement entre les différents agents de la structure sur la base des mêmes principes et critères.

En outre, 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.

- **Information des agents**

Conformément aux lignes directrices de gestion, le chef de service doit informer tous les agents remplissant les conditions d'éligibilité à un avancement de grade :

- Qu'ils sont proposés à un avancement
- ou qu'ils ne le sont pas, en leur expliquant les motifs.

Les propositions et l'interclassement seront établis conformément aux principes inscrits au point 3 du chapitre I, du titre III des lignes directrices de gestion et des critères définis au point 4 du même chapitre. Ces critères sont rappelés au sein des grilles d'aide à la proposition figurant au sein des annexes V à V quinquies de la note de service.

Outre ces critères particuliers à chaque catégorie de corps, la capacité de l'agent à exercer des fonctions de niveau supérieur correspondant au grade visé doit être soulignée.

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.

Cette transmission est attendue pour le 30 juin 2021 délai de rigueur

2.2 - Rôle du coordonnateur d'avancement

Le coordonnateur d'avancement, mentionné sur la fiche de proposition (voir annexes V, V -is, VI-ter, VI-quater et VI-quinquies) 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.

Il sensibilise les acteurs RH des structures aux termes des lignes directrices de gestion dont il s'assure de la bonne prise en compte dans les propositions formulées.

Il s'assure en particulier :

- Que la situation des agents affectés en dehors du périmètre du MAA a fait l'objet d'un examen ;
- Que la structure a bien pris en considération la situation des agents qui, n'ayant jamais fait l'objet d'un avancement ou d'une promotion, ont atteint l'échelon sommital depuis 3 ans au moins.
- Que les propositions des structures répondent à la volonté du MAA d'établir des tableaux d'avancement visant à atteindre, à moyen terme, un équilibre dans la répartition entre les femmes et les hommes au sein de chaque grade d'avancement, conforme au poids respectif de chacun des genres au sein du corps.

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.

Les projets de tableaux d'avancement établis par le RAPS sont communiqués au bureau de gestion concerné au plus tard le 23 octobre 2021

2.3 – Rôle du service des ressources humaines

Le service des ressources humaines, en s'appuyant sur la proposition du RAPS, procède aux vérifications administratives requises et établit, pour chaque grade concerné, l'arrêté portant tableau d'avancement au choix avant **le 15 décembre 2021**.

CIRCUIT DE TRANSMISSION

- pour les directions d'administration centrale, le cabinet du ministre, le bureau du cabinet et le CGAAER 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.

Ces propositions classées sont, ensuite, transmises aux « IGAPS référents » pour le corps considéré.

- pour les directions d'administration centrale du MTE :

Pour les agents affectés en administration centrale du MTE, les chefs de service (directeurs d'administration centrale) transmettent leurs propositions à l'IGAPS chargé du suivi des agents d'administration centrale du MTE qui communique à son tour sa proposition à l'IGAPAS référent du corps.

- pour les services déconcentrés du MAA, du MTE :

Pour les services déconcentrés du MAA du MTE, les chefs de service transmettent leurs propositions à l'IGAPS territorialement compétent qui 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 sous tutelle :

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

ANNEXE III

Chefs de service habilités à formuler des propositions d'avancement

Conformément aux dispositions de l'arrêté du 16 mars 2011, visé en référence, les chefs de service **habilités** à formuler des propositions d'avancement sont les suivants :

Pour les personnels exerçant en administration centrale :

- le chef de cabinet pour les personnels placés sous son autorité au cabinet du ministre et au bureau du cabinet ;

- la secrétaire générale, les directeurs généraux, directeurs d'administration centrale ;

- le vice-président du conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) ;

- le contrôleur budgétaire et comptable ministériel ;

- le haut fonctionnaire de défense.

Pour les personnels exerçant en services déconcentrés (hors enseignement) :

- la secrétaire générale du ministère chargé de l'agriculture, après avis du préfet et de l'IGAPS compétent, pour les directeurs des services déconcentrés ;

- les directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ;

- les directeurs de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ;

- les directeurs départementaux interministériels

- les directeurs des SGCD

Pour les personnels exerçant au sein des établissements d'enseignement :

- les directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt et les directeurs de l'agriculture de l'alimentation et de la forêt pour les directeurs des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles ;

- les directeurs des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles ;

- les directeurs généraux et les directeurs des établissements publics d'enseignement supérieur ;

- le directeur du centre d'enseignement zootechnique (CEZ) de Rambouillet.

Pour les personnels des corps du ministère chargé de l'agriculture exerçant dans les établissements publics sous tutelle :

- les directeurs généraux et les directeurs des établissements.

Pour les personnels des corps du ministère chargé de l'agriculture exerçant dans d'autres structures :

-les responsables des missions d'appui aux structures et aux personnes, sur proposition des chefs de service des

structures d'accueil.

ANNEXE IV

COORDONNATEURS D'AVANCEMENT - IGAPS

A – Les ingénieurs, inspecteurs et administrateurs civils généraux chargés du réseau d'appui aux personnes et aux structures (IGAPS) sont les coordonnateurs d'avancement de tous les personnels gérés par le ministère chargé de l'agriculture, qu'ils soient en affectation dans les services du ministère, mis à disposition, détachés ou en PNA dans d'autres ministères ou établissements publics.

Sont exclus du périmètre des IGAPS :

- les enseignants, enseignants chercheurs et personnels d'éducation ;
- les personnels des corps spécifiques du travail ;
- les personnels des corps spécifiques des affaires maritimes ;
- les personnels des corps spécifiques de la défense ;
- les administrateurs et attachés de l'INSEE.

B- Liste des IGAPS par inter-régions (Les noms des coordonnateurs sont indiqués en caractères gras)

Inter-régions	IGAPS	Adresse générique MAPS
NORD - EST	**Vincent FAVRICHON** Fabienne DEJAGER-SPECQ Michel GOMEZ Gilles LE LARD Patrick WEBER	liste-maps-nord-est-sg@agriculture.gouv.fr
OUEST	**Laurence DELVA** Hervé BRIAND Patrick DEHAUMONT Marc GIRODO Béatrice ROLLAND	liste-maps-ouest-sg@agriculture.gouv.fr
CENTRE – SUD - OUEST	**Yann DORSEMAINE** François BONNET Yves COCHE Christine MOURRIERAS Jean-Charles QUINTARD	liste-maps-centre-sud-ouest-sg@agriculture.gouv.fr
SUD	**François GOUSSÉ** Jean CEZARD Loïc GOUELLO René-Paul LOMI Philippe TEJEDOR Bernard VIU	liste-maps-sud-sg@agriculture.gouv.fr
CENTRE EST	**Yves CONFESSON** **Gilles PELURSON** Sylvestre CHAGNARD Joëlle FELIOT Eric GIRY Maclou VIOT	liste-maps-centre-est-sg@agriculture.gouv.fr
Outre-Mer	**Dominique PÉLISSIÉ**	liste-maps-outremer-sg@agriculture.gouv.fr
	Jean-Louis ROUSSEL	

Ile-de-France, administrations centrales et international	Jean-Dominique BAYART Vincent FAUCHER Laurent LARIVIERE Jean-Christophe PAILLE Hervé REVERBORI	liste-maps-ifi-sg@agriculture.gouv.fr

C- Liste des IGAPS référents pour les Établissements (*)

ETABLISSEMENTS	IGAPS REFERENTS
AGENCE BIO - Agence Française pour le Développement et la Promotion de l'Agriculture Biologique	Jean-Dominique BAYART
ANSES - Agence Nationale de Sécurité Sanitaire de l'Alimentation, de l'Environnement et du Travail	Vincent FAUCHER
ASP - Agence de Services et de Paiement	Jean-Dominique BAYART
CEREMA - Centre d'études et d'Expertise sur les Risques, l'Environnement, la Mobilité et l'Aménagement	Marc GIRODO, Hervé BRIAND
CIRAD (Centre de coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement	René-PAUL LOMI
CNPF - Centre National de la Propriété Forestière	Jean-Louis ROUSSEL
CELRL - Conservatoire de l'Espace Littoral et des Rivages Lacustres	Christine MOURRIERAS
FAM - FranceAgriMer	Hervé REVERBORI, François BONNET
IFCE - Institut Français du Cheval et de l'Equitation	Patrick DEHAUMONT
IFREMER - Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la Mer	Marc GIRODO, Patrick DEHAUMONT
INFOMA - Institut National de Formation des Personnels du Ministère de l'Agriculture	Bernard VIU
IGN - Institut National de l'Information Géographique et Forestière	François BONNET
INAO - Institut National de l'Origine et de la Qualité	Patrick WEBER, Jean-Dominique BAYART
INRAE - Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'Alimentation et l'Environnement	Yves CONFESSON, Hervé REVERBORI
OFB - Office Français de la Biodiversité	Vincent FAVRICHON, Philippe TEJEDOR
ODEADOM - Office pour le Développement de l'Economie Agricole des Départements d'Outre-Mer	Jean-Christophe PAILLE, Dominique PELISSIE
ONF - Office National des Forêts	Jean CEZARD, Jean-Louis ROUSSEL, Sylvestre CHAGNARD
VNF - Voies Navigables de France	Michel GOMEZ

* Lorsqu'un seul IGAPS est identifié, le contact complémentaire est systématiquement Xavier PAUL (xavier.paul@agriculture.gouv.fr).

***

ANNEXE V

Recommandations pour renseigner la fiche de proposition d'avancement pour les corps de la catégorie A

(Pour les ISPV, voir annexe V - quater / Pour les infirmiers, voir annexe V quinquies)

Cette fiche est à renseigner pour les personnels qui font l'objet d'une proposition.

1- Pour renseigner les différentes rubriques de la fiche de proposition, les chefs de services consulteront **la grille** ci-dessous, issue du point 3 du chapitre 1er du titre III des lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, concernant la promotion et de valorisation des parcours professionnels.

2- Celle-ci leur permettra, en particulier, d'établir le rang de proposition pour les agents d'un même corps.

3- Une fois remplie, la fiche de proposition est transmise par le gestionnaire de proximité sous une forme dématérialisée, à l'IGAPS concerné.

Les règles de nommage des fichiers sont rappelées en annexe VI de la présente note.

Le coordonnateur d'avancement retransmet lui-même les fiches au bureau concerné du SRH du MAA.

ANNEXE V (suite)

GRILLE DES CRITERES D'APPRÉCIATION PERMETTANT DE RENSEIGNER LA FICHE DE PROPOSITION

Pour les corps de catégorie A

1. Importance du poste

Responsabilités exercées (niveau du poste, nature des missions, activités)

2. Manière de servir

Aptitudes managériales dont dimension transversale, accompagnement du changement, recherche de l'efficacité collective
Engagement professionnel
Atteinte des objectifs
Accompagnement du changement

Capacité à gérer des crises
Pour le secteur de la recherche : qualité des activités de recherche, valorisation de l'expertise
Appréciations

3. Parcours et expériences professionnelles

Diversité du parcours : nombre et nature des fonctions occupées (dont outre-mer)

- Nombre de mobilités (2 ans ou plus) et commentaire

- Détachement dans un statut d'emploi

Exercice de fonctions dans des secteurs connaissant des difficultés de recrutement

Fonctions d'expertise : parcours de spécialiste et/ou qualification obtenues type COSE

Ouverture à différents secteurs (autres employeurs publics et privés, secteur associatif, international)

Pour le secteur de la recherche : projets réalisés et programmes conduits, titres obtenus, doctorat, habilitation à diriger des recherches

Date d'entrée dans le service public

Date d'entrée dans le corps

Grade et échelon

4. Autres familles de critères

- Formation continue

- Préparation aux concours

MINISTERE DE L' AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

FICHE DE PROPOSITION D'AVANCEMENT 2022 pour les corps de catégorie A

Au grade de : classe du grade de :

M. - Mme - (nom et prénom) : **N° RenoiRH :**

Date de naissance : Corps grade ou classe :
Echelon : depuis le :
I.B (pour les contractuels uniquement) : depuis le :

Date d'entrée dans l'administration : date d'entrée dans le corps :

mode d'accès au corps mode d'accès dans le grade

Affectations précédentes (joindre un CV))

Direction, service : Fonction : Date d'affectation:

Carrière : changements de corps

Corps : Date d'accès :

Affectation actuelle

Direction, service, bureau /

Fonctions (**annexer la fiche de poste validée lors de l'entretien professionnel)** :

Appréciations sur les qualités professionnelles de l'agent et sur son aptitude à exercer des fonctions d'un grade supérieur et/ou des fonctions d'encadrement ou de direction d'un service.

A , le

Rang de proposition : ☐

Le chef de service (nom, prénom, qualité et signature) :

ANNEXE V-BIS

Recommandations pour renseigner la fiche de proposition d'avancement pour les corps de catégorie B

(Pour les infirmiers, voir annexe V quinquies)

Cette fiche est à renseigner pour les personnels qui font l'objet d'une proposition.

1- Pour renseigner les différentes rubriques de la fiche de proposition, les chefs de service consulteront **la grille** ci-dessous, issue du point 3 du chapitre 1er du titre III des lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, concernant la promotion et de valorisation des parcours professionnels.

2- Celle-ci leur permettra, en particulier, d'établir le rang de proposition pour les agents d'un même corps.

3- Une fois remplie, la fiche de proposition est transmise par le gestionnaire de proximité sous une forme dématérialisée, à l'IGAPS concerné.

Les règles de nommage des fichiers sont rappelées en annexe VI de la présente note.

Le coordonnateur d'avancement retransmet lui-même les fiches au bureau concerné du SRH.

ANNEXE V-BIS (suite)

GRILLE DES CRITERES D'APPRÉCIATION PERMETTANT DE RENSEIGNER LA FICHE DE PROPOSITION

pour les corps de catégorie B

1. Importance du poste

Responsabilités exercées (niveau du poste, nature des missions, activités)

2. Manière de servir

Atteinte des objectifs
Engagement professionnel
Capacité d'adaptation
Autonomie
Aptitude à travailler en réseau

Appréciations

3. Expériences professionnelles

- Diversité du parcours : nombre et nature des fonctions occupées (dont outre-mer)
- Nombre de mobilités (2 ans ou plus)
- Exercice de fonctions dans des secteurs connaissant des difficultés de recrutement
- Fonctions d'expertise : parcours de spécialiste, qualification obtenue
- Ouverture à différents secteurs (autres employeurs publics et privés, secteur associatif, international)
- Date d'entrée dans le service public
- Date d'entrée dans le corps
- Grade et échelon

3. Autres familles de critères

- Formation continue
- Préparation aux concours

MINISTERE DE L' AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

FICHE DE PROPOSITION D'AVANCEMENT 2022 pour les corps de catégorie B

Au grade de : classe du grade de :

M. - Mme - (nom et prénom) : **N° RenoiRH :**

Date de naissance : Corps grade ou classe :
Echelon : depuis le :
I.B (pour les contractuels uniquement) : depuis le :

Date d'entrée dans l'administration : date d'entrée dans le corps :

Affectations précédentes

Direction, service : Fonction : Date d'arrivée :

Carrière : changements de corps

Corps : Date d'affectation :

Affectation actuelle

Direction, service, bureau /

Fonctions (**annexer la fiche de poste validée lors de l'entretien professionnel)** :

Appréciations sur les qualités professionnelles de l'agent et sur son aptitude à exercer des fonctions d'un grade.

A , le

Rang de proposition : ☐

Le chef de service (nom, prénom, qualité et signature) :

ANNEXE V-TER

Recommandations pour renseigner la fiche de proposition d'avancement pour les corps de catégorie C

1- Pour renseigner les différentes rubriques de la fiche de proposition, les chefs de services consulteront **la grille** ci-dessous, issue du point 3 du chapitre 1er du titre III des lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, concernant la promotion et de valorisation des parcours professionnels.

2- Celle-ci leur permettra, en particulier, d'établir le rang de proposition pour les agents d'un même corps.

3- Une fois remplie, la fiche de proposition est transmise par le gestionnaire de proximité sous une forme dématérialisée, à l'IGAPS concerné.

Les règles de nommage des fichiers sont rappelées en annexe VI de la présente note.

Le coordonnateur d'avancement retransmet lui-même les fiches au bureau concerné du SRH.

ANNEXE V-TER (suite)

GRILLE DES CRITERES D'APPRÉCIATION PERMETTANT DE RENSEIGNER LA FICHE DE PROPOSITION

pour les corps de catégorie C

1 Importance du poste

Caractéristiques du poste occupé (niveau du poste, nature des missions, activités)

2 . Manière de servir

Atteinte des objectifs
Capacité d'adaptabilité

Engagement professionnel

Appréciations

2. Expériences professionnelles

- Diversité du parcours : nombre et nature des fonctions occupées
- Nombre de mobilités ou de nouvelles fonctions en interne et commentaires
- Exercice de fonctions dans des secteurs connaissant des difficultés de recrutement
- Ouverture à différents secteurs (autres employeurs publics et privés, secteur associatif, international)
- Date d'entrée dans le service public
- Date d'entrée dans le corps
- Grade et échelon

3. Autres familles de critères

- Formation continue

- Préparation aux concours

MINISTERE DE L' AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

FICHE DE PROPOSITION D'AVANCEMENT 2022 pour les corps de catégorie C

Au grade de : classe du grade de :

M. - Mme - (nom et prénom) : **N° RenoiRH :**

Date de naissance : Corps grade ou classe :
Echelon : depuis le :
I.B (pour les contractuels uniquement) : depuis le :

Date d'entrée dans l'administration : date d'entrée dans le corps :

Affectations précédentes

Direction, service : Fonction : Date d'affectation :

Carrière : changements de corps

Corps : Date d'accès :

Affectation actuelle

Direction, service, bureau /

Fonctions (**annexer la fiche de poste validée lors de l'entretien professionnel)** :

Appréciations sur les qualités professionnelles de l'agent et sur son aptitude à exercer des fonctions d'un grade supérieur

A , le

Rang de proposition : ☐ Le chef de service (nom, prénom, qualité et signature) :

ANNEXE V-QUATER

Recommandations pour renseigner la fiche de proposition d'avancement pour le corps des ISPV

Cette fiche est à renseigner pour les personnels qui font l'objet d'une proposition.

1- Pour renseigner les différentes rubriques de la fiche de proposition, les chefs de services consulteront l'annexe 2 du chapitre 1er du titre III des lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, concernant la promotion et de valorisation des parcours professionnels.

2- Celle-ci leur permettra, en particulier, d'établir le rang de proposition pour les agents d'un même corps.

3- Une fois remplie, la fiche de proposition est transmise par le gestionnaire de proximité sous une forme dématérialisée, à l'IGAPS concerné.

Les règles de nommage des fichiers sont rappelées en annexe VI de la présente note.

Le coordonnateur d'avancement retransmet lui-même les fiches au bureau concerné du SRH.

MINISTERE DE L' AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

FICHE DE PROPOSITION D'AVANCEMENT 2022 pour le corps des ISPV

Au grade de : ☐ Inspecteur en chef
☐ Inspecteur général de classe normale

M. - Mme - (nom et prénom) : **N° RenoiRH :**

Date de naissance : Corps grade ou classe :
Echelon : depuis le :

Date d'entrée dans l'administration : date d'entrée dans le corps :

mode d'accès au corps :

Carrière : changements de corps

Corps : Date d'accès :

Mode d'accès au corps :

Affectation actuelle

Direction, service, bureau Date début :

Fonctions (**annexer la fiche de poste validée lors de l'entretien professionnel) :**

Affectations précédentes joindre un CV

Direction, service :	Fonction :	Date début :	Date fin :

Appréciations sur les qualités professionnelles de l'agent et sur son aptitude à exercer des fonctions d'un grade supérieur et/ou des fonctions d'encadrement ou de direction d'un service.

A , le

Rang de proposition : ☐

Le chef de service (nom, prénom, qualité et signature) :

ANNEXE V quinquies (spécifique aux infirmiers)

FICHE DE PROPOSITION D'INSCRIPTION AU TABLEAU D'AVANCEMENT
pour les corps interministériels des infirmiers des administrations de l'Etat

- CAMPAGNE 2021 AU TITRE DE L'ANNEE 2022 -

NOM – prénom de l'agent proposé :

POUR L'ACCES AU GRADE DE : (cocher la case correspondante)

Corps interministériel des infirmiers des administrations de l'Etat de catégorie A	**Corps interministériel des infirmières et infirmiers des administrations de l'Etat de catégorie B**
Au grade de :	**Au grade de :**
❑ **INFIRMIER HORS CLASSE DE CAT A**	❑ **INFIRMIER(E) DE CLASSE SUPERIEURE DE CAT B**
❑ **INFIRMIER DE CLASSE SUPERIEURE DE CAT A**	

ADMINISTRATION : MINISTERE DE L' AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

Rang de proposition :

IDENTIFICATION DE L'AGENT PROPOSÉ :

NOM : **Prénom :** **Date de naissance :** **Structure d'affectation actuelle :**	**Date d'entrée dans le corps :** **Mode d'accès au corps :** ❑ **Concours** ❑ **Détachement** ❑ **Intégration directe** **Grade :** **Date d'entrée dans le grade actuel :** **Mode d'accès au grade actuel :** ❑ **Choix** ❑ **Détachement**

CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI OCCUPÉ ACTUELLEMENT

Service d'affectation :

Description des attributions de l'agent :

Complexité technique et/ou difficulté du poste :

PARCOURS PROFESSIONNEL (joindre un CV)

Années	Direction	Service d'affectation	Fonctions exercées

Nom : **Prénom :**

RAPPORT CIRCONSTANCIE SUR LA MANIERE DE SERVIR DE L'AGENT

Appréciations sur les qualités professionnelles de l'agent et sur son aptitude à exercer des fonctions d'un grade.

Date :

Signature et cachet du responsable de la structure

ANNEXE VI

TRANSMISSION PAR LES STRUCTURES DES PROPOSITIONS D'AVANCEMENT AUX MAPS

Afin de recueillir vos propositions dans les meilleures conditions, les consignes suivantes devront être respectées.

1. Le dossier de proposition de l'agent

Il comprend :
- la FICHE de PROPOSITION
- la FICHE de POSTE mise à jour lors du dernier entretien professionnel
- pour les catégories A, un CURRICULUM VITAE actualisé
- et tout autre document requis en référence aux notes de service concernées.

Tous les documents de ce dossier de proposition doivent être enregistrés dans un **seul** fichier au format PDF par agent.

Ne pas regrouper les dossiers de plusieurs agents dans un même fichier.

Ce fichier PDF sera nommé : « Corps_grade_NOM_Prénom_NumDép_Structure.pdf » (cf. ci-dessous les règles de nommage et la nomenclature précisant la codification à utiliser pour les promotions)

La fiche de proposition

Utiliser les modèles de FICHE DE PROPOSITION (avancements de grade et listes d'aptitude) joints aux circulaires à l'exclusion de tout autre modèle.

Toutes les rubriques doivent être soigneusement et complètement renseignées (y compris le n° RenoiRH de l'agent).

L'appréciations littérale devra comporter impérativement les éléments relatifs à la valeur professionnelle et l'expérience professionnelle acquise, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, au travers des formations suivies et des conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes

Ces fiches sont à retourner à l'IGAPS concerné (coordonnateur d'avancement) signées, avec indication de l'ordre de classement si plusieurs agents d'une même structure sont proposés à un avancement pour le même grade (par exemple si deux propositions pour la classe supérieure de SA : 1/2, 2/2.)

Concernant les techniciens supérieurs (TSMA) : procéder au classement des agents par spécialité (TVA, TEA, FTR) et non globalement.

2. Le fichier récapitulatif des propositions

C'est le fichier MAPS_xxx_Prop_avancement_2020.xls de recueil synthétique qui est transmis aux structures par la MAPS dont elles relèvent.

Il comprend des onglets rappelant les consignes, règles de nommage, critères statutaires, et les onglets destinés au recueil récapitulatifs des propositions d'avancement (un onglet par catégorie pour les avancements de grade 2021, un onglet pour les listes d'aptitudes 2020 et liste d'aptitude 2020 pour les IAE).

3. Règles de nommage

Le fichier récapitulatif des propositions, lorsqu'il est renseigné par la structure, doit être renommé avant d'être transmis à la MAPS selon le modèle suivant :

NumDép_Structure_Prop_Avancement_2022

exemple : 01_DDT_Prop_Avancement_2022

Tous les documents concernant un agent sont regroupés dans un seul fichier PDF qui sera nommé selon le modèle suivant :

Corps_Grade_NOM_Prénom_NumDép_Structure.pdf

exemples :
Att_HC_DUBOIS_Alban_58_DDT
Att_Pal_DUBOIS_Alban_58_DDCSPP
TFR_CE_DUBOIS_Alban_58_EPL_Morvan
AAP2_DUBOIS_Alban_58_EPL_Nevers
LA_SA_DUBOIS_Alban_69_VetAgrosup

4. Nomenclature des avancements

corps ou grade d'avancement	Codification (Avcmt)
inspecteur général de santé publique vétérinaire	IGSPV
inspecteur en chef de santé publique vétérinaire	ICSPV
chef de mission échelon exceptionnel	CM_Ex
chef de mission (détachement sur statut d'emploi)	CM
ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe échelon spécial	IAE_HCES
ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe	IAE_HC
ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement	IDAE
ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement CFC	IDAE_CFC
attaché hors classe échelon spécial	Att_HCES
attaché hors classe	Att_HC
attaché principal	Att_Pal
infirmier(ère) cat.A hors classe	INF_A_HC
infirmier(ère) cat.A classe supérieure	INF_A_CS
infirmier(ère) cat.B classe supérieure	INF_B_CS
ingénieur de recherche hors classe échelon spécial	IR_HCES
ingénieur de recherche hors classe	IR_HC
ingénieur de recherche 1ère classe	IR1

ingénieur d'études hors classe	IE_HC
technicien formation recherche classe exceptionnelle	TFR_CE
technicien formation recherche classe supérieure	TFR_CS
chef technicien FTR	TFTR_Chef
chef technicien TEA	TTEA_Chef
chef technicien VA	TVA_Chef
technicien FTR principal	TFTR_Pal
technicien TEA principal	TTEA_Pal
technicien VA principal	TVA_Pal
secrétaire administratif classe exceptionnelle	SA_CE
secrétaire administratif classe supérieure	SA_CS
adjoint administratif principal 1ère classe	AAP1
adjoint administratif principal 2ème classe	AAP2
agent principal des services techniques (détachement sur statut d'emploi)	APST
adjoint technique principal 1ère classe	ATP1
adjoint technique principal 2ème classe	ATP2
adjoint technique formation recherche principal 1ère classe	ATFRP1
adjoint technique formation recherche principal 2ème classe	ATFRP2
adjoint technique enseignement principal 1ère classe	ATEP1
adjoint technique enseignement principal 2ème classe	ATEP2

ANNEXE VII

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,
- Les opinions philosophiques,
- La domiciliation bancaire.

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

ANNEXE VIII

Part des femmes et des hommes dans les grades d'accès

Corps	grade	% femmes	% hommes
Adjoint administratif	Principal 2ème classe	92%	8%
	Principal 1ère classe	93%	7%
Adjoint technique	Principal 2ème classe	35%	65%
	Principal 1ère classe	25%	75%
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole	Principal 2ème classe	40%	60%
	Principal 1ère classe	20%	80%
Adjoint technique de formation recherche	Principal 2ème classe	61%	39%
	Principal 1ère classe	59%	41%
Secrétaire administratif	Classe supérieure	82%	18%
	Classe exceptionnelle	84%	16%
Technicien supérieur du ministère de l'agriculture	Principal	52%	48%
	Chef	44%	56%
Technicien de formation recherche	Classe supérieure	54%	46%
	Classe exceptionnelle	77%	33%
attaché d'administration de l'Etat	Principal	57%	43%
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	Divisionnaire	46%	54%
Ingénieur d'études	Hors classe	56%	44%
Ingénieur de recherche	1ère classe	53%	47%
	Hors classe	56%	44%
Inspecteur de santé publique vétérinaire	Chef	60%	40%
	Général de classe normale	34%	66%
	Général de classe exceptionnelle	33%	67%

NB : la part des femmes et des hommes parmi les promouvables sera communiquée par note de service complémentaire au début du mois de juin

ANNEXE IX

CALENDRIER

23 juin 2021	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.
30 juin 2021	Date limite de transmission des fiches et de la proposition d'interclassement de chaque structure à l'IGAPS concerné
15 octobre 2021	Date-limite de transmission des projets de tableau d'avancement aux bureaux de gestion par les IGAPS référents de corps
15 décembre 2021	Date limite de publication des arrêtés portant tableaux d'avancement