



INRAE



Avancement au choix des ingénieurs et des techniciens [Memento pour les agents]

Présentation synthétique : principes, mécanismes, acteurs

SOMMAIRE

LA « CARRIÈRE », UN PRINCIPE DE BASE DANS LA FONCTION PUBLIQUE	3
1. QUELS SONT LES DIFFÉRENTS TYPES D'AVANCEMENT AU CHOIX POSSIBLES ?	4
2. COMMENT SAVOIR SI L'ON EST PROMOUVABLE DANS LE CADRE DES AVANCEMENTS ET PROMOTIONS AU CHOIX ?	4
3. UN NOUVEAU DISPOSITIF	5
4. QUEL EST LE PAS DE TEMPS DE LA CAMPAGNE D'AVANCEMENT 2021 ?	8
5. COMPRENDRE LA GRILLE D'APPRÉCIATION	9
6. COMMENT AVOIR ACCÈS À SA GRILLE D'APPRÉCIATION ?	13
7. LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET LES VOIES DE RECOURS	13



La « carrière », un principe de base dans la fonction publique

Lorsqu'un candidat ou une candidate réussit l'un des concours de recrutement de la fonction publique, il ou elle obtient le statut de **fonctionnaire stagiaire** puis de **titulaire**, après validation de sa période de stage.

Les fonctionnaires relèvent de dispositions statutaires particulières. Le code de travail ne s'appliquant pas aux fonctionnaires, ils n'ont pas de contrat de travail et sont nommés par une décision administrative qui précise en premier lieu et de manière unilatérale : leur position statutaire, leur corps d'appartenance, leur grade et leur échelon.

« C'est le point de départ de la carrière de l'agent »

La distinction entre le grade et l'emploi occupé permet ainsi de structurer et de projeter le déroulement de la vie professionnelle des fonctionnaires indépendamment des emplois qu'ils vont occuper.



Je suis nommé-e dans un
CORPS

DR : Directeur de recherche
CR : Chargé de recherche
IR : Ingénieur de recherche
IE : Ingénieur d'études
AI : Assistant-ingénieur
TR : Technicien de la recherche
ATP : Adjoint technique de la recherche

au sein duquel je suis rattaché-e à un
GRADE

DR 2e classe, 1ère classe, classe exceptionnelle
CR classe normale, hors classe
IR 2e classe, 1ère classe, hors classe
IE classe normale, hors classe
AI (pas de grade associé)
TR classe normale, supérieure, exceptionnelle
AT 2e classe, 1ère classe

et positionné-e sur un
ÉCHELON

A chaque grade correspond une échelle indiciaire, composée d'un nombre d'échelons variable d'un grade à un autre, ainsi qu'une durée d'ancienneté nécessaire pour passer à l'échelon supérieur.

un système de carrière à caractère évolutif

La carrière d'un agent commence donc dans un corps, à un grade et à un échelon précis. Le système de l'avancement et de la promotion interne permet son évolution professionnelle à l'intérieur et entre ces différents niveaux.

1. Quels sont les différents types d'avancement au choix ?

Les textes statutaires prévoient pour chaque cas les modalités de progression, d'un grade à un autre et d'un corps à un autre.

Dans tous les cas, ces promotions au choix sont le résultat d'une appréciation qui repose sur la valeur professionnelle des agents en articulation avec des conditions de promouvabilité préalablement définies.

L'avancement de grade au choix

Les agents doivent remplir des critères de promouvabilité et être soutenus à l'avancement par leur directeur ou leur directrice d'unité et proposés par le comité de valorisation des parcours professionnels (CVPP) dont ils relèvent. À partir de ces éléments, un tableau d'avancement de grade est établi et soumis à la décision finale du PDG d'INRAE.

Le statut applicable aux agents publics préconise que chaque agent doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades.

Le changement de corps au choix

Le statut prévoit la possibilité d'un changement de corps au choix permettant à un agent qui exerce et démontre des compétences professionnelles relevant du corps supérieur de pouvoir y accéder. Elle permet aussi de valoriser l'implication d'un agent sur l'ensemble de sa carrière.

2. Comment savoir si l'on est promuable dans le cadre des avancements et promotions au choix ?

Les conditions pour être promuable à un avancement de grade au choix sont les suivantes :

Grade de départ (grade actuel de l'agent)	Grade d'arrivée (grade auquel l'agent est promuable)	Critères de promouvabilité pour passer d'un grade à l'autre
IR1	IRHC	Être au 5 ^{ème} échelon dans le grade IR1
IR2	IR1	Être au 7 ^{ème} échelon dans le grade des IR2
IECN	IEHC	Être au 8 ^{ème} échelon dans le grade des IECN avec 1 an d'ancienneté dans l'échelon et justifier de 9 ans de service en catégorie A
TRS	TREX	Être au 6 ^{ème} échelon avec un an d'ancienneté et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau
TRN	TRS	Être au 6 ^{ème} échelon dans le grade des TRN avec un an d'ancienneté et justifier d'au moins 5 ans de services dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau
ATP2	ATP1	Être au 4 ^{ème} échelon des ATP2 avec un an d'ancienneté dans l'échelon et 5 ans de services effectifs dans un grade classé en « C2 »

Les conditions pour être promouvable à une promotion de corps au choix sont à la fois des conditions statutaires, définies par la réglementation, et des critères internes, définis par le Conseil d'administration d'INRAE après avis du comité technique.

Les conditions de promouvabilité dans le corps supérieur sont les suivantes :

Corps d'origine	Corps de promotion	Critères statutaires	Critères internes
IE	IR	Justifier de 9 ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie A	Justifier de 9 ans d'ancienneté dans le corps des IE
AI	IE	Justifier de 9 ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie A	Néant
TR	AI	Justifier de 8 ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie B	Être TREX
AT	TR	Justifier de 9 ans de services publics	Être ATP1

La publicité de la campagne d'avancement au choix incluant les calendriers de la mise en œuvre de la procédure et les conditions de promouvabilité est publiée par note de service et reprise sur l'Intranet RH.

Un agent qui s'estime promouvable peut vérifier auprès de son directeur ou sa directrice d'unité qu'il est bien pris en compte dans le liste des agents promouvables, et en cas de doute, s'adresser au service RH de centre. L'agent pourra ainsi vérifier sa promouvabilité et si son dossier a bien fait l'objet d'un examen.

3. Un nouveau dispositif

Avec la mise en œuvre de la loi de la transformation de la fonction publique promulguée en 2019, le choix des promotions porté par la ligne hiérarchique est priorisé par les comités de valorisations du parcours professionnels (CVPP) avec une harmonisation par la Direction des Ressources Humaines et du Développement Durable (DRHDD) pour décision du Président Directeur Général.



INRAE met en place des critères précis et transparents pour évaluer la valeur professionnelle de chaque agent promouvable et procéder à son classement sur une liste de propositions à l'avancement et à la promotion.

INRAE s'est emparé de ce dispositif afin de valoriser les parcours professionnels, dans le respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes et de non-discrimination.



Le nouveau dispositif d'avancement se déroule en quatre étapes principales :

Chaque directeur et directrice d'unité complète une grille d'appréciation de la valeur professionnelle pour chaque agent promouvable de l'unité.

L'ensemble des grilles est transmis au CVPP¹ de département (pour les ingénieurs) ou au CVPP de centre (pour AI, TR et AT). Le CVPP dresse une liste des agents proposés, classée en fonction de leur valeur professionnelle.

Les dossiers retenus dans le cadre de l'analyse des CVPP sont ensuite interclassés au niveau national et soumis à l'arbitrage de la direction générale sur proposition de la DRHDD.

80% des décisions d'avancement et de promotion seront prises directement en application des choix harmonisés des CVPP au niveau des centres ou des départements.

20% des décisions seront prises au niveau national, à partir des listes complémentaires des CVPP. Ces propositions seront établies par la DRHDD afin de garantir à l'échelle de l'institut, le respect des grands équilibres : égalité homme-femme, équilibre des BAP, prise en compte du déroulement de carrière dans sa globalité.

La décision finale revient au Président directeur général d'INRAE qui fixe la liste des promus. Cette liste est portée à la connaissance des agents par publication d'une note de service.

ZOOM



Le CVPP

Le CVPP de centre est présidé par un Président ou une Présidente de centre et composé de tout ou partie des directeurs d'unité ou leurs délégués, ainsi que les experts RH.

Le CVPP de département est présidé par un représentant ou une représentante de la direction générale, et composé des chefs de département ou leurs délégués, ainsi que les experts RH.

La composition des CVPP est portée chaque année à la connaissance des agents.

Le CVPP veille à un interclassement dans le respect de l'égalité de traitement, avec objectivité. Il s'attache à analyser les situations individuelles particulières, portées à sa connaissance par les représentants du personnel.

¹Comité de valorisation des parcours professionnels

Le périmètre des CVPP de centre et de département est le suivant :

CVPP	Centre
Nouvelle Aquitaine	Nouvelle Aquitaine Bordeaux - Nouvelle Aquitaine Poitiers
Auvergne Rhône Alpes	Clermont-Auvergne-Rhône-Alpes - Lyon-Grenoble Auvergne-Rhône-Alpes
Bretagne Normandie	Bretagne-Normandie
Montpellier / Corse	Occitanie Montpellier - Corse
Val de Loire	Val de Loire
PACA	Provence-Alpes-Côte d'Azur
Versailles / Hauts de France	IDF Versailles Grignon - Hauts-de-France
Grand Est / Bourgogne	Grand Est Nancy - Grand Est Colmar - Bourgogne Franche-Comté
Siège / Antilles Guyane	Centre siège - Antilles Guyane
Jouy en Josas	IDF Jouy en Josas Antony
Toulouse	Occitanie Toulouse
Pays de la Loire	Pays de la Loire

CVPP	Département
CVPP 1	ALIMH - BAP - TRANSFORM - GEVES
CVPP 2	ACT - ECOSOCIO - GA - MICA - PHASE - SA
CVPP 3	AQUA - ECODIV - MATHNUM - AGROECOSYS - SPE
CVPP 4	DCSDAR - DAR

La proposition d'avancement s'appuie sur des critères réglementaires et managériaux.

Le CVPP procède à un interclassement des agents proposés. Pour ce faire, le CVPP s'appuie sur les grilles d'appréciation (dimension managériale) mais doit également respecter des principes globaux d'équité (dimension réglementaire).

➤ **La dimension réglementaire du classement**

Le CVPP doit respecter les quotas d'avancement et de promotion qui lui sont notifiés par la DRHDD chaque année.

Les quotas tiennent compte de l'effectif de promouvables de chaque centre ou groupement de centres ou groupement de départements et sont ajustés chaque année des résultats effectifs de promotion de l'année précédente. Cela permet d'assurer une équité de traitement entre les agents des différentes structures. Quel que soit son centre/département d'appartenance, chaque agent dispose ainsi d'autant de chances d'être promu.

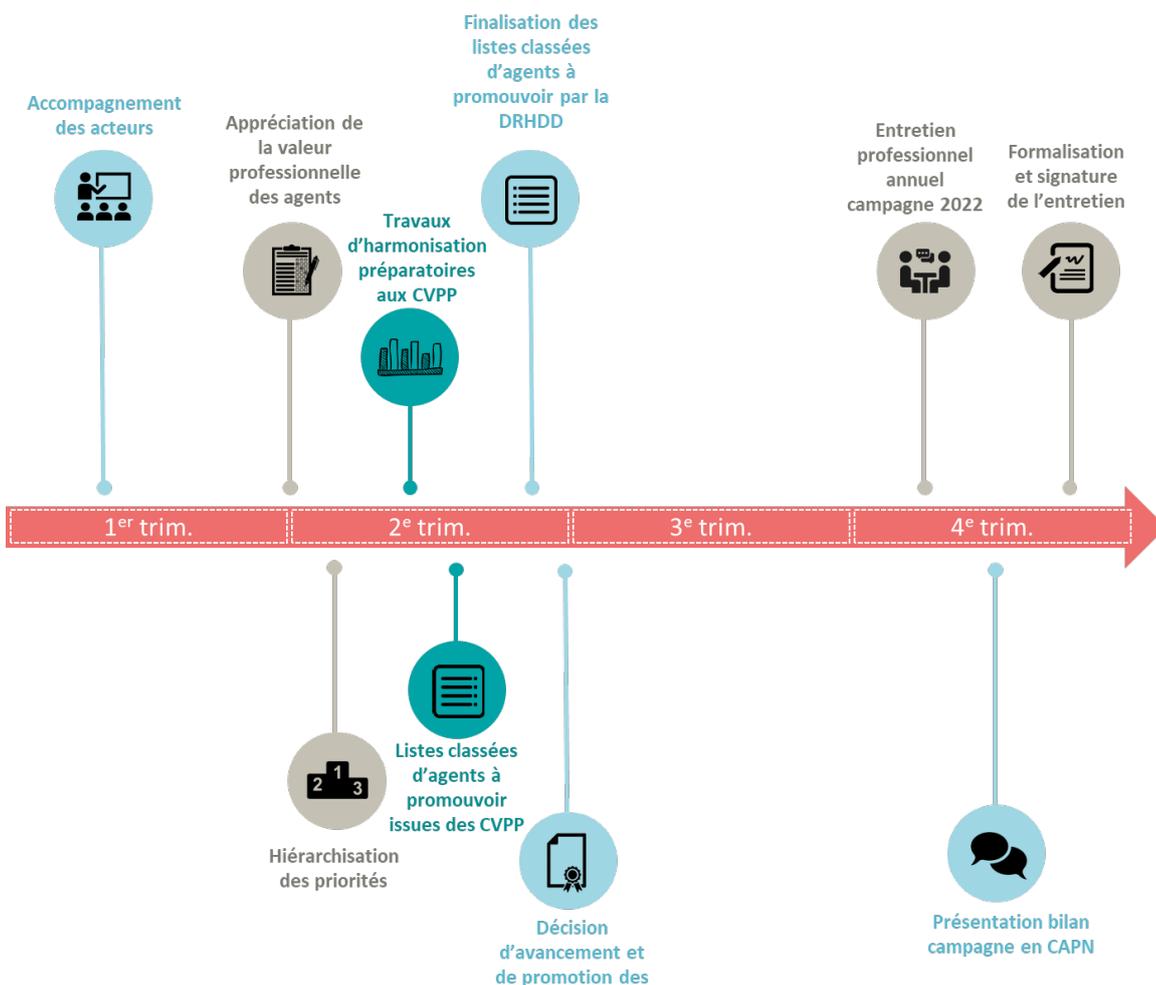
Le CVPP veille également à la non-discrimination en raison du genre, de l'âge, du handicap, de l'appartenance syndicale, des interruptions dans la carrière, de l'état de santé, des formations et de la parentalité, des temps partiels, du télétravail, de la pluri-disciplinarité, de la mobilité.

► La dimension managériale du classement

Chaque directeur ou directrice d'unité se doit d'apprécier la valeur professionnelle des agents au regard des attendus, de la qualité de la production, du savoir être et de son implication. Pour harmoniser et objectiver les appréciations, un outil a été mis en place au travers de la grille d'appréciation.

Le CVPP s'appuie sur les grilles d'appréciation des agents proposés pour établir un classement. Il analyse les grilles avec recul et objectivité, et priorise les dossiers des agents aux vues des appréciations managériales. C'est par l'analyse et la concertation collective que les membres du CVPP peuvent construire des listes priorisées. Pour ce faire, ils apprécient les parcours et portent un regard sur l'homogénéité et la cohérence des appréciations fournies.

4. Quel est le pas de temps de la campagne d'avancement 2021?



5. Comprendre la grille d'appréciation

Pour chaque agent promuvable, le directeur ou la directrice d'unité remplit une grille d'appréciation le cas échéant en lien avec le ou la responsable direct-e des agents. Cette grille est unique pour l'ensemble des agents d'INRAE : elle définit des critères qui garantissent le premier niveau d'homogénéité des appréciations.

La grille d'appréciation comprend 8 grandes rubriques composées de différents critères d'appréciation :

- un socle de 25 items qui concernent l'ensemble des agents promouvables.
- 9 items supplémentaires sont spécifiques à l'appréciation des agents en situation d'encadrement (hiérarchique ou fonctionnel).
- 3 items supplémentaires sont réservés à l'appréciation des agents promouvables à un changement de corps.

Pour chaque item, la valeur professionnelle de l'agent est appréciée sur l'un des 4 niveaux :

- (1) Expertise : domine le sujet, voire est capable de le faire évoluer – Capacité à transmettre des savoirs.
- (2) Maîtrise : connaissances approfondies – Capacité à traiter de façon autonome les situations complexes ou inhabituelles.
- (3) Pratique : connaissances générales – Capacité à traiter de façon autonome les situations courantes.
- (4) À développer : connaissances élémentaires, notions – Capacité à faire mais en étant accompagné.

Des commentaires au niveau de chaque rubrique peuvent être apportés par le ou la DU pour éclairer l'appréciation.

Les grandes catégories de critères

Les critères sont classés en 8 grandes catégories qui permettent d'avoir une vision précise de la valeur professionnelle de l'agent.

1 L'agent dans l'exercice de ses fonctions : *technicité, compétences, expertise métier*

Ces critères apprécient la capacité de l'agent à maîtriser son métier et son poste de travail, à s'adapter aux évolutions (réglementaires, techniques, technologiques, organisationnelles) de son environnement de travail.

Ils apprécient également la fiabilité des productions de l'agent, en termes de qualité, de délais, mais également le niveau d'autonomie que lui confère son expertise, dans la finesse de ses analyses ou la capacité à s'organiser.

2 L'agent au sein de la structure : *compétences et connaissances transversales*

Ces critères concernent l'appréciation des compétences professionnelles de l'agent au sein de la structure. Ils visent à valoriser les compétences de l'agent relatives à :

- son niveau de connaissance de l'organisation et des règles internes de fonctionnement de la fonction publique d'État et des EPST plus particulièrement ;
- sa capacité relationnelle à dialoguer et à coopérer avec les partenaires professionnels internes ou externes au service ou à l'administration ;
- sa capacité à travailler en équipe : partager des objectifs et des savoir-faire, s'adapter à une organisation collective du travail, échanger et communiquer l'information ;
- sa capacité à réagir face aux sollicitations professionnelles ;
- sa capacité à utiliser les outils bureautiques (savoir-faire) ;
- ses connaissances et son respect des règles d'hygiène et de sécurité ;
- son sens du service public (primauté de l'intérêt général, respect des devoirs et obligations des agents publics, implication dans la continuité de service, égalité de traitement, neutralité,...).

3 L'agent dans le collectif : *son savoir-être*

Le ou la responsable hiérarchique porte également une appréciation générale sur la manière de servir de l'agent public au sein de son service. Elle est liée au comportement professionnel de l'agent et à ses interactions avec son environnement de travail. Sous ce terme générique, on entend notamment :

- la discrétion professionnelle ;
- la loyauté ;
- le respect des décisions hiérarchiques ;
- la capacité d'encadrement ;
- l'implication professionnelle et l'intérêt porté aux missions ;
- la capacité d'initiative ;
- la ponctualité, etc.

4 L'agent face à une responsabilité d'encadrement : *compétences managériales fonctionnelles ou hiérarchique*

Ces critères ont pour but d'examiner le niveau des compétences de l'agent en matière d'encadrement.

Ils déterminent le niveau atteint par l'agent dans :

- sa capacité à organiser et à piloter une équipe sur le mode hiérarchique, ou le cas échéant, sur le mode projet, c'est-à-dire son aptitude à passer des consignes, à répartir et affecter des tâches, à planifier et suivre la mise en œuvre des activités et à contrôler la qualité du travail et son état d'avancement ;
- sa capacité à définir les objectifs de son unité, de son équipe notamment dans le cadre de l'entretien professionnel (direction, service, pôle, équipe) en déclinant les objectifs stratégiques et opérationnels fixés au niveau supérieur ;
- son aptitude à prendre des décisions appropriées ;
- sa capacité à mettre en place un mode de management adapté aux situations et aux individus : déléguer des responsabilités, développer un management de type assertif ou participatif... ;
- son aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits ;
- son aptitude à mobiliser et valoriser les compétences ;
- sa capacité à valoriser et favoriser le développement professionnel de ses collaborateurs ;
- son respect de la procédure annuelle de l'entretien professionnel (respect des nombres d'entretiens et délais) ;

Ils ne sont appréciés, pour tout ou partie, que si l'agent a la responsabilité hiérarchique d'une direction, d'une équipe (y compris d'une équipe-projet), d'un service ou d'un pôle.

5 L'agent et son engagement

Ces critères permettent d'apprécier les capacités de l'agent au sein du collectif et comment il peut prendre des initiatives et participer à son bon fonctionnement.

2 types d'implication peuvent être valorisés :

- L'implication organisationnelle permet à l'agent de dépasser l'horizon de son poste de travail, pour s'intéresser à la fois aux conditions de travail, aux procédures qui régissent son activité et à la conduite du changement.
- L'implication dans les fonctions d'intérêt collectif ou transversales : participation à la vie et au fonctionnement du collectif, participation à des instances ou à des groupes de travail, à des jurys de concours...

Dans cet item, la valeur professionnelle peut aussi s'apprécier sur la façon dont l'agent peut prendre du recul, a réussi à développer une habileté d'adaptation.

6 L'agent et les conditions d'exercice de ses fonctions

Cette appréciation permet de valoriser toutes les actions menées par l'agent et permettant de se positionner sur un poste avec une plus large ambition notamment au regard du corps supérieur.

Elle permet aussi d'avoir une vision comprenant le long terme et notamment sur l'implication et la constance dans la manière de servir tout au long de l'engagement au sein de l'Institut. Cette donnée permet de prendre l'ensemble des agents ayant des fonctions aussi verticales qu'horizontales et de mettre en valeur tout type de parcours.

Cette catégorie de critères n'est prise en compte que dans le cadre des promotions de corps.

7 Valorisation de l'expérience et du parcours professionnels

Ces critères permettent de valoriser :

- les expériences précédentes, les activités professionnelles exercées ailleurs qu'à INRAE (fonctions publiques, secteur privé, monde associatif, organisations européenne ou internationale) qui construisent la carrière de l'agent sont aussi des éléments constructifs et constitutifs dans l'enrichissement d'un parcours professionnel.
- les actions de formation suivies qui accompagnent les agents dans les évolutions des métiers ou pour valoriser les aptitudes et potentiels sont autant de paramètres qui permettent la diversification des parcours, leur enrichissement et l'accompagnement des agents.
- l'investissement dans les perspectives d'évolution professionnelle proposée par l'institution et/ou envisagées par les agents ainsi que les mobilités effectuées qui ont permis l'acquisition de nouvelles compétences.

8 Résultat professionnel obtenu, réalisation des objectifs et attendus

Les attendus, objectifs et résultats mettent l'accent sur les priorités d'actions définies entre l'agent et son ou sa responsable. À la différence des missions qui sont structurelles, ils sont conjoncturels et expriment la contribution attendue de l'agent, à un moment donné, dans le cadre de ses attributions et des orientations collectives de son service. Ils peuvent être appréciés selon plusieurs axes :

- à partir de la participation individuelle de l'agent aux projets et objectifs communs du service ;
- à partir de la prise en charge directe par l'agent d'un projet, d'une activité ou d'un dossier ;
- à partir de l'analyse du profil de poste, des compétences à développer, des atouts et des marges de progression de l'agent ;
- à partir de l'évolution professionnelle de l'agent envisagée par lui-même et sa hiérarchie.

Les attendus, objectifs et résultats, correspondent au niveau de responsabilité de l'agent, sont ambitieux, réalistes et tiennent compte de la présence effective de l'intéressé (prise en compte des absences pour congés divers, maternité...). L'appréciation est portée sur des éléments identifiables, mesurables et atteignables.



6. Comment avoir accès à sa grille d'appréciation ?

A l'issue des réunions des CVPP, chaque directeur ou directrice d'unité porte à la connaissance des agents promouvables sa grille d'appréciation.

Si l'agent souhaite échanger avec son ou sa responsable hiérarchique sur le contenu de sa grille, il peut solliciter un entretien dédié, durant lequel des explications lui seront fournies sur son appréciation.

7. Le rôle des représentants du personnel et les voies de recours

Dès le démarrage de la campagne annuelle d'avancement, l'agent promuable peut solliciter un ou une représentant-e du personnel sur sa situation particulière. En effet, l'agent peut souhaiter porter à la connaissance du CVPP des éléments particuliers relatifs à sa carrière ou sa situation de travail qui seront utiles aux membres du CVPP.

Les représentants du personnel ont dès lors la mission de faire remonter au Président ou à la Présidente du CVPP concerné, avant que celui-ci se réunisse, tout élément susceptible d'éclairer les choix d'interclassement.

Après publication des listes des promus, l'agent non retenu peut contester la décision prise. Il formule dès lors, dans les deux mois, un recours gracieux auprès de la DRHDD, adressé par courrier recommandé. Il peut se faire assister dans cette démarche par un ou une représentant-e du personnel. Une réponse lui est adressée par l'administration dans les deux mois suivant la réception du courrier. La réponse est versée à son dossier individuel.

Par ailleurs un bilan de chaque campagne d'avancement sera présenté aux instances paritaires afin de partager et de participer à l'adaptation du dispositif.





Direction des ressources humaines
et du développement durable
75007 PARIS
Tél. : +33 1 (0)1 42 75 90 00

Rejoignez-nous sur :



<https://jobs.inrae.fr/>

**Institut national de recherche pour
l'agriculture, l'alimentation et l'environnement**

INRAE
la science pour la vie, l'humain, la terre