

REPUBLIQUE FRANCAISE

INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE AGRONOMIQUE

147, rue de l'Université - 75338 PARIS CEDEX 07

Tél : 01.42.75.90.00 - Fax : 01.42.75.94.86

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Note de service n° 2008 – 89 du 17/12/2008

Modifiée par la ns2009-06 du 15/01/2009

OBJET : Campagne d'avancements 2009: Ingénieurs - Techniciens - Administratifs.

- ✓ Réductions d'ancienneté pour l'avancement d'échelon au titre de 2009
- ✓ Avancements de grade au titre de 2009
- ✓ Sélection professionnelle pour l'accès au grade de TREX au titre de 2008 et 2009
- ✓ Changements de corps au choix au titre de 2009

La campagne d'avancements pour 2009 tient compte d'une part des réformes statutaires consécutives à l'application du protocole Jacob du 25 janvier 2006 modifiant le décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques, ce nouveau cadre a en effet conduit à fixer les taux de promotion dans certains corps et certains grades compte tenu de l'ouverture des textes modifiés susvisés. D'autre part, elle intègre les modalités internes propres à l'INRA comme à l'accoutumée. Elle s'inscrit donc, en partie, dans le cadre des notes de service n°2003-110 du 26 décembre 2003 relative à la campagne d'avancements 2004 et n° 2003-88 du 7 novembre 2003 relative à l'entretien individuel des ITA.

La campagne portera sur :

- ✓ les réductions d'ancienneté pour l'avancement d'échelon accordées au titre de 2009,
- ✓ les avancements de grade au choix au titre de 2009 pour l'accès aux grades d'IR1, IEHC, IE1, TRS, ATP1, ATP1 et AT1,
- ✓ les avancements de grade au choix et suite à la sélection professionnelle au titre des années 2008 et 2009 pour l'accès au grade de TREX,
- ✓ les changements de corps au choix au titre de 2009 pour l'accès au corps des IR, des IE, des AI et des TR.

La répartition des promotions pour chaque corps et grade sera, en application des modalités définies dans la présente note, fixée dans une note de service ultérieure distincte. En effet, si la présente note permet de fixer les principes de la campagne, son calendrier et in fine le lancement des entretiens d'évaluations, le nombre de promouvables et de promotions correspondant pour chaque type d'avancements ne peut être fixé à la date de diffusion de cette note.

L'annexe 1 précise les modalités de la campagne 2009 et notamment les règles de promouvabilité. Les modalités de calcul du nombre de promotions d'échelon et de grade sont définies. Comme les années précédentes, pour les changements de corps au titre de l'année en cours, un nombre de propositions d'inscription au tableau d'avancement est arrêté. Cette annexe fixe également les modalités d'avancement au grade d'IRHC. Toutefois, la sélection professionnelle pour l'accès à ce grade sera organisée en 2010. Une note de service sera publiée ultérieurement sur la sélection professionnelle pour l'accès au grade de TREX organisé cette année.

L'annexe 2 fixe le calendrier de la campagne. Les CAPL et les CCDD se réuniront en avril 2009. Leurs propositions devront être transmises à la Direction des Ressources Humaines le 4 mai 2009 au plus tard. Les CAPN se tiendront en juin 2009.

Enfin, je vous rappelle que les formulaires de l'entretien biennal (annexes 3 à 6) doivent désormais être utilisés pour tous les ITA, y compris désormais les ingénieurs.

**La Présidente de l'Institut National de la Recherche
Agronomique
Marion GUILLOU**

Etablissement public à caractère scientifique et technologique placé sous la tutelle conjointe des Ministres chargés de la recherche et de l'agriculture

Les modalités de la campagne d'avancements 2009

1. LE DISPOSITIF D'ÉVALUATION DES ITA

1.1. Rappel des principes fixés par la note de service n° 2003-88 du 7 novembre 2003

La note de service n° 2003-88 du 7 novembre 2003 relative à l'entretien d'évaluation des ITA pose le principe d'un entretien biennal obligatoire pour tous les ITA et fixe l'objet et les modalités de cet entretien.

Cet entretien doit permettre de favoriser le dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique. Il est l'occasion pour l'agent de pouvoir situer son travail au sein de l'unité, de faire des propositions sur l'évolution de son activité, de formuler des remarques sur le fonctionnement de l'équipe,... Cet entretien a également un caractère appréciatif : il permet d'évaluer la valeur professionnelle de l'agent au regard des missions confiées et des objectifs fixés. Les éléments d'appréciation, issus de cet entretien, sont à ce titre utilisés dans les différentes campagnes de promotion (avancements au choix, concours internes...)

L'ensemble des personnels ITA, en position d'activité, accueillis en détachement ou mis à disposition auprès de l'INRA, doit bénéficier d'un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique tous les deux ans. L'entretien des personnels de l'INRA détachés vers un organisme extérieur relève du responsable hiérarchique de la structure d'accueil.

Lorsqu'un agent a fait l'objet d'une mobilité récente (moins de 6 mois), le responsable de l'entretien doit consulter le directeur d'unité précédent. Enfin, un double entretien doit être réalisé pour les agents ayant un double rattachement, l'un fonctionnel et l'autre hiérarchique.

Les supports de l'entretien sont prévus par la note de service n° 2003-88 du 7 novembre 2003 relative à l'entretien individuel des ITA. Ces supports doivent être remplis pour tous les ITA entretenus, y compris désormais les ingénieurs. Ces supports sont jointés en annexe de la présente note de service.

1.2. Le cadre de la campagne d'avancements 2009

Comme les années précédentes, les orientations de la campagne se fondent sur la nécessité de concilier :

- la prise en compte de la valeur professionnelle des agents telle qu'elle est appréciée par leurs responsables ;
- la qualité et la clarté des fiches d'appréciation sont à cet égard indispensables, notamment en ce qui concerne les propositions ;
- la gestion nationale des corps, à l'égard de laquelle le rôle des CAPN est réaffirmé ;
- une meilleure prise en considération, dans les approches, des niveaux de corps, selon les catégories A, B, C de la Fonction Publique, et le rôle de négociation accru à cet effet des CAPL en termes d'avancements de grade des personnels de catégorie B et C, les CAPN examinant en dernier ressort les propositions.

Il est rappelé que la mobilité sous toutes ses formes est un élément positif de la dynamique institutionnelle et des parcours professionnels des agents et doit être encouragée et accompagnée. Elle doit donc être prise en compte comme un élément positif de la carrière des agents et reconnue parmi les critères positifs d'appréciation de l'administration, notamment pour les agents de catégorie A.

Il est également rappelé que l'avancement des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice des mandats syndicaux a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du corps auquel ils appartiennent. Plus généralement, la volonté d'une réelle reconnaissance, à tous les niveaux, de l'exercice de fonctions dites " transversales " ou d'intérêt collectif, indispensables au bon fonctionnement de l'Institut et à l'épanouissement de sa vie collective, est réaffirmée.

L'établissement des propositions d'avancement est un acte important de la part des directeurs d'unité en termes de gestion des ressources humaines de l'unité, acte par lequel ils s'engagent en effet sur l'appréciation de la qualité du travail fourni par les agents placés sous leur autorité.

Ces appréciations formulées sur la manière de servir des agents doivent impérativement être rédigées par les directeurs d'unité et visés par l'agent avant la réunion des directeurs d'unité, qui élabore la liste proposée par l'administration à la CAPL.

L'attention des directeurs d'unité est attirée à cet égard sur l'indispensable cohérence entre le volet A, appréciatif, de la fiche d'appréciation et le volet B relatif aux propositions d'avancement, qu'il est recommandé de motiver à travers la rubrique " observations ".

En cas d'opposition, l'avis doit impérativement être motivé.

Les directeurs d'unité souhaitant proposer plusieurs agents à un changement de corps ou de grade, doivent définir leur classement en tenant compte du type de promotion le mieux approprié pour l'agent et l'ordre de priorité entre agents pour un même type d'avancement nécessairement cohérent avec l'appréciation portée.

Dans le cadre de la campagne d'avancements 2009, l'entretien doit être réalisé pour tous les ITA qui n'ont pas été évalués en 2008 ou qui ont changé de fonctions depuis leur dernière évaluation. De plus, en cas de modification substantielle de l'appréciation du directeur d'unité, un nouvel entretien devra être conduit avant la révision de la fiche d'appréciation.

Les supports communiqués aux instances paritaires, pour tous les ITA promouvables (AAE, grade, corps), sont les suivants :

- la fiche de carrière (annexe 3),
- la fiche d'activité, parties I et II (annexe 4). Ce formulaire, désormais commun à tous les ITA, doit être utilisé pour les ingénieurs devant faire l'objet en 2009 d'un entretien biennal appréciatif, indépendamment de l'évaluation-conseil dont ils seraient redevables auprès des CEI.
- le volet A de la fiche d'appréciation (annexe 5),
- le volet B de la fiche d'appréciation (annexe 6).

Le calendrier de la campagne d'avancements 2009 est fixé à l'annexe 2.

2. LES RÉDUCTIONS D'ANCIENNETÉ POUR L'AVANCEMENT D'ÉCHELON

Les réductions d'ancienneté à l'avancement d'échelon sont accordées chaque année aux agents promouvables en fonction de l'appréciation de leur valeur professionnelle, en tenant compte également s'il y a lieu des fonctions d'intérêt collectif exercées par l'agent.

Les propositions de réductions d'ancienneté sont discutées et négociées dans les instances de premier niveau (CAPL et CCDR) et validées en CAPN. Le volet B (proposition d'avancement) n'est communiqué qu'aux instances de 1^{er} niveau en ce qui concerne les réductions d'ancienneté.

Pour l'ensemble des agents, les réductions d'ancienneté accordées ne se traduiront par un avancement d'échelon au cours de l'année 2009 que pour les agents qui justifieront, grâce à cette réduction, de l'ancienneté minimale requise pour avancer. Dans les autres cas, cette réduction d'ancienneté leur profitera une année ultérieure.

2.1. Réductions d'ancienneté pour l'avancement d'échelon pour les corps de catégories A et B :

Le nombre d'agents susceptibles d'obtenir une réduction d'ancienneté est fixé à un sixième de l'effectif du corps au 1^{er} janvier 2009.

Les réductions d'ancienneté ainsi accordées sont fixées à 6 mois.

Sont promouvables les agents, qui, au 1er janvier 2009, sont en position d'activité ou de détachement et sont classés dans un échelon dont la durée moyenne est susceptible d'être réduite. Il n'est pas possible de bénéficier de plusieurs réductions d'ancienneté à valoir sur un même échelon.

2.2. Réductions d'ancienneté pour l'avancement d'échelon pour le corps de catégorie C :

Pour chaque corps, le nombre d'agents susceptibles d'obtenir une réduction d'ancienneté est fixé au quart de l'effectif du corps au 1^{er} janvier 2009, à l'exclusion des agents classés au dernier échelon de chaque grade.

Les réductions d'ancienneté ainsi accordées sont fixées à 3 mois.

Sont promouvables les agents, qui, au 1er janvier 2009, sont en position d'activité ou de détachement, à l'exception de ceux qui, à cette même date, sont classés dans un échelon dont la durée est fixée à un an ou qui ont atteint l'échelon le plus élevé de leur grade.

Le nombre de promouvables ainsi que le nombre de réductions d'ancienneté distribuées seront fixés dans une note de service ultérieure distincte.

3. LES AVANCEMENT DE GRADES AU CHOIX : IR1, IEHC, IE1, TRS, ATP1, ATP2 et AT1

Les CAPL ont un rôle de négociation en termes d'avancements de grade des personnels de catégories B et C, les CAPN examinant en dernier ressort les propositions.

Le rôle prééminent des CAPN est affirmé pour les avancements de grade des personnels de catégorie A.

Afin de se situer dans une gestion nationale des corps, le nombre de propositions demandé à chaque CAPL et CCDR pour les avancements de grade sera supérieur à la répartition théorique des promotions par CAPL/CCDR, ce "coefficient de foisonnement" étant toutefois plus élevé pour les CCDR.

Le nombre de propositions demandé à chacune des CAPL pour les promotions de grade sera 1,5 fois le nombre de promotions théoriquement réparti entre CAPL pour les agents de catégories B et C (prorata des promouvables). Le nombre de propositions demandé à chacune des CCDR pour les promotions de grade sera égal à 2 fois le nombre de promotions théoriquement réparti entre CCDR pour les agents de catégories A (prorata des promouvables).

Les CAPL prépareront le travail des CAPN pour les promotions des personnels de catégorie B et C en proposant les listes de promotions discutées localement. Les listes transmises aux CAPN pourront être soit distinctes (listes nominatives des propositions respectives des représentants de l'administration classées et des représentants du personnel), soit communes à l'issue de leur négociation.

Les CCDR transmettront aux CAPN des listes distinctes (liste nominative classée des propositions des représentants de l'administration, liste(s) nominative(s) le cas échéant classée(s) des propositions des représentants du personnel). Les CCDR transmettront aux instances nationales les résultats de leurs travaux qui seront pris en compte par les CAPN. Les CAPN feront en dernier ressort les propositions effectives de promotions pour les agents de catégorie A.

3.1. Conditions de promouvabilité :

Les conditions à remplir, appréciées au 31 décembre 2009, sont récapitulées dans le tableau ci-dessous:

Grade de départ	Grade d'arrivée	Critères statutaires
IR2	IR1	7 ^{ème} échelon
IE1	IEHC	5 ^{ème} échelon avec 2 ans d'ancienneté dans cet échelon
IE2	IE1	8 ^{ème} échelon avec 1 an d'ancienneté dans cet échelon et 9 ans de services en catégorie A
TRN	TRS	7 ^{ème} échelon avec 1 an d'ancienneté dans cet échelon et 5 ans de services dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau
ATP2	ATP1	5 ^{ème} échelon avec 1 an d'ancienneté dans cet échelon et 5 ans de services effectifs dans le grade
AT1	ATP2	7 ^{ème} échelon avec 6 ans de services effectifs dans le grade
AT2	AT1	5 ^{ème} échelon avec 5 ans de services effectifs dans le grade*

Comme en 2008, il n'y aura aucune possibilité de promotion de grade dans le corps administratif des SAR au titre de 2009.

Les personnels administratifs détachés ou intégrés dans un corps technique au sein de notre établissement verront leur ancienneté dans leur corps d'origine (corps administratif) prise en compte dans le calcul de l'ancienneté dans leur corps de détachement ou d'intégration.

Les fonctionnaires de catégorie C, qui remplissaient les conditions pour bénéficier d'un avancement de grade avant le 1^{er} octobre 2005 et qui ont perdu cette possibilité suite au reclassement effectué à cette même date sont promouvables pendant une durée de trois ans, soit au titre des années 2007, 2008 et 2009. Sont également promouvables jusqu'en 2009, les agents de catégorie C qui auraient rempli ces conditions de promouvabilité entre le 1^{er} octobre 2005 et le 1^{er} décembre 2006.

Une mesure provisoire permet jusqu'en 2009 de promouvoir au grade d'AT1, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les AT2 ayant atteint le 4^{ème} échelon de leur grade et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans leur grade.

Pour mémoire, une mesure provisoire permettant le passage de tous les agents du grade d'AT 2 vers le grade d'AT 1 est prévue en 3 tranches annuelles avant le 31 décembre 2009. Les listes correspondantes ont été établies dans le cadre de la campagne d'avancement au titre de 2007.

3.2. Nombre de promotions:

Les CAPN dressent des listes au niveau national, à partir des propositions demandées aux instances de premier niveau. Le nombre de propositions demandées tiendra compte du nombre de possibilités de promotions.

Le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus chaque année à l'un des grades d'avancement de leur corps d'appartenance est dorénavant déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement au 31 décembre de l'année précédente (31/12/2008 pour les promotions 2009). C'est ainsi qu'une liste unique d'avancement de grade doit être établie, ce qui exclut désormais l'établissement d'une liste complémentaire.

Ces taux sont fixés par décision de la Présidente de l'INRA qui sera publiée en annexe de la note diffusée fixant les nombres d'avancements.

3.3. Critères de gestion :

Conformément au statut de la fonction publique, les avancements de grade sont accordés par appréciation du mérite des agents. A mérite égal, les agents sont départagés selon des critères de gestion comme l'ancienneté dans le corps, la durée de plafonnement dans le grade, l'âge, l'ancienneté INRA et, au delà, dans la fonction publique.

Le critère interne applicable pour l'avancement à l'ancien grade d'AJTP appliqué depuis 2003 est reconduit pour l'avancement au grade d'ATP1.

Sont ainsi considérés promouvables les ATP2 ayant atteint depuis 1 an au moins le 5^{ème} échelon et disposant de 10 ans d'ancienneté en catégorie C dont 7 ans au moins en qualité d'ATP2. L'ancienneté acquise dans l'ancien grade d'AJT pour les agents reclassés dans le cadre du protocole Jacob est prise en compte. Seuls les agents répondant à ce critère interne apparaîtront comme promouvables dans les outils de travail mis à disposition des instances de propositions.

3.4. Situations particulières des agents détachés et des agents radiés en cours d'année :

Les agents détachés à l'INRA concourent pour l'avancement de grade avec les fonctionnaires du corps dans lequel ils sont détachés.

Par ailleurs, les agents de l'INRA, placés en position de détachement, continuent à bénéficier de leurs droits à l'avancement dans leur corps d'origine. A leur réintégration, ils bénéficieront donc de la rémunération afférente à ce nouveau classement.

Les agents radiés entre le 2 janvier et le 31 décembre 2009 peuvent être proposés pour un avancement de grade. Leur radiation n'emporte toutefois pas la possibilité de nommer un autre agent.

Il est rappelé qu'un avancement ne peut être pris en compte dans le calcul de la pension que si l'agent est toujours activé à la date de signature de la décision de promotion rétroactive.

Le nombre de promouvables et le nombre d'avancements de grade au choix seront fixés dans une note de service distincte.

4. LES AVANCEMENTS DE GRADE EN IR HORS CLASSE

L'avancement au grade d'ingénieur de la recherche hors classe s'effectue par la voie de la sélection professionnelle.

Une session de sélection professionnelle ayant été organisée en 2008 au titre des années 2007 et 2008, la prochaine session se déroulera en 2010 au titre des années 2009 et 2010.

5. LES AVANCEMENTS DE GRADE EN TECHNICIEN DE LA RECHERCHE DE CLASSE EXCEPTIONNELLE

L'accès à ce grade se fait suite à une sélection professionnelle ou au choix.

Peuvent être promus au grade de TR ex :

- au choix, les TRS ayant atteint le 4^{ème} échelon de leur grade,
- par sélection professionnelle, les TRS et les TRN justifiant d'au moins une année d'ancienneté au 6^{ème} échelon de leur grade.

Le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus chaque année à l'un des grades d'avancement de leur corps d'appartenance est dorénavant déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement au 31 décembre de l'année précédente (31/12/2007 pour les promotions 2008 et 31/12/2008 pour les promotions 2009). Une liste unique d'avancement de grade doit être établie, sans liste complémentaire.

Les avancements à ce grade s'opèrent :

- pour 50% par la voie de la sélection professionnelle. La CAPN des TR est informée des lauréats désignés par le jury,

- pour 50% au choix, après consultation de la CAPN compétente à l'égard des techniciens de la recherche.

Dans ce cadre, le taux d'avancement au grade de TREX est fixé par décision de la Présidente qui sera publiée en annexe de la note de service fixant les nombres d'avancements.

Les deux modes d'avancements (au choix et suite à sélection professionnelle) pour l'accès à ce grade sont donc découplés. De ce fait, les avancements au choix pour l'accès en TREX seront examinés chaque année. Cette mesure sera effective dès la campagne d'avancements 2010, qui traitera des avancements aux choix au grade de TREX, tandis que la session de sélection professionnelle pour l'accès au grade de TREX se déroulera en 2011 au titre des années 2010 et 2011.

6. LES CHANGEMENTS DE CORPS AU CHOIX IR, IE, AI et TR

Cette voie de promotion au choix doit permettre de prendre en compte prioritairement le cas d'agents "anciens" méritants, qui ont toujours exercé leurs fonctions à la satisfaction générale tout au long de leur carrière et dont la manière de servir a démontré les qualités professionnelles et l'implication personnelle, ainsi que, le cas échéant, des agents qui exercent des fonctions du corps de niveau supérieur, ce dernier critère ressortissant toutefois davantage des concours internes que de la promotion par la voie de la liste d'aptitude.

6.1. Conditions de promouvabilité :

Les conditions de promouvabilité appréciées au 31 décembre 2009 sont récapitulées dans le tableau ci-après :

Corps d'origine	Corps de promotion	Conditions
IE	IR	9 ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie A
AI	IE	9 ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie A
TR/SAR	AI	8 ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie B
AT	TR	9 ans de services publics

Les agents détachés à l'INRA ne peuvent pas bénéficier d'une promotion de corps au choix.

Compte tenu du nombre important de promouvables au regard des possibilités de promotions, il a été jugé nécessaire d'adopter les critères internes suivants :

- promotions en IR : neuf ans d'ancienneté dans le corps des IE.
- promotions en AI : appartenir au grade de TR EX ou SAR EX. Les propositions de promotion des TR / SAR en AI seront exprimées par les seules CAPL compte tenu de leur connaissance des agents de catégorie B et C. Ces propositions seront transmises directement aux CAPN compétentes. Elles ne feront donc pas l'objet d'un examen en CCDR.
- promotions en TR : appartenir au grade des ATP1.

Chaque CAPL et CCDR disposera de la liste des agents promouvables répondant à ces critères de gestion.

6.2. Nombre de propositions des CAPL et CCDR :

Les instances de premier niveau transmettront des listes distinctes aux CAPN comprenant des propositions des représentants de l'administration, d'une part, et des représentants du personnel, d'autre part.

La détermination du nombre de propositions par liste n'est plus plafonnée de manière uniforme en fonction du corps d'accès.

Le nombre de propositions théorique par CAPL et CCDR est fixé selon le nombre de promouvables dans chacune de ces instances auquel sera appliqué un taux de pression forfaitaire (égal au nombre de promouvables/nombre de propositions pour un corps considéré).

Le nombre de propositions demandé à chacune des CAPL/CCDR pour les changements de corps sera égal à 2 fois le nombre de promotions théoriquement réparti entre CAPL et CCDR (arrondi au nombre entier supérieur). Ainsi, l'application de ce « coefficient de foisonnement » permet un nombre de promotions supérieur à la répartition théorique des promotions CAPL/CCDR.

6.3. Nombre de promotions :

Le nombre de promotions au titre de 2009 sera fonction des nominations réalisées en 2009 et ne peut donc être établi avant fin décembre 2009. En conséquence, les CAPN arrêteront un tableau d'avancement correspondant à une liste classée de propositions, dont le nombre d'inscrits est calculé selon les modalités ci-après.

Les proportions des promotions au choix permettant l'accès au corps des IR et des IE sont fixées respectivement à 1/6^e et à 1/5^e du nombre total des nominations suite à concours (externes et internes) et des accueils en détachement.

Suite aux réformes statutaires, les taux de promotion interne pour l'accès au corps des AI et des TR ont été modifiés :

- la proportion des nominations au choix dans le corps des AI est comprise entre 1/5^e et 1/3 du nombre total des nominations suite à concours et des accueils en détachement,

- celle des nominations au choix dans le corps des TR est fixée dans la limite de 2/5^e du nombre total des nominations suite à concours et des accueils en détachement.

Les taux d'accès à ces corps sont fixés par décision de la Présidente de l'INRA qui sera diffusée en annexe de la note de service fixant les nombres d'avancements.

Compte tenu des nominations réalisées en 2009 et des ratios, les promotions possibles seront réalisées dans l'ordre du tableau établi par la CAPN. L'ensemble des inscrits n'a donc pas vocation à être promu au titre de 2009. L'ensemble des nominations réalisées prendront effet au 1^{er} janvier 2009, sous réserve de la promouvabilité à cette date des agents concernés.

Le nombre de promouvables ainsi que le nombre d'inscriptions aux tableaux d'avancement de corps seront fixés dans une note de service distincte.

Le calendrier de la campagne d'avancement 2009

4 mai 2009	Réception par la DRH des listes de propositions et des procès verbaux des CAPL et des CCDR
13,14 et 15 mai 2009	1 ^{ère} réunion des représentants de l'administration
18, 19 et 20 mai 2009	Saisie des propositions des représentants de l'administration
26,27, 28 et 29 mai 2009	Consultation des dossiers par les représentants du personnel et les experts syndicaux
2, 3, 4 et 5 juin 2009	Saisie des propositions des représentants du personnel
15, 16 et 17 juin 2009	2 ^{ème} réunion des représentants de l'administration
22, 23, 24 et 25 juin 2009	Réunions des CAPN

Lundi 22 juin 2009 10 h Salle 110	Réunion Plénière
---	------------------

Lundi 22 juin 2009 13h 30 Salle 115	CAPN IR Changements de corps au choix IE → IR au titre de 2009* Avancements de grade au choix IR2 → IR1, Réductions d'ancienneté à l'avancement d'échelon au titre de 2009
---	---

* La CAPN des IE se réunira avec la CAPN des IR

Mardi 23 juin 2009 9 h 30 Salle 115	CAPN IE Changements de corps au choix AI → IE au titre de 2009* Avancements de grade au choix IE2→IE1 et IE1→IE HC au titre de 2009 Réductions d'ancienneté à l'avancement d'échelon au titre de 2009
---	--

* La CAPN des AI se réunira avec la CAPN des IE

Mardi 23 juin 2009 10 h 30 Salle 106	CAPN AI Changements de corps au choix TR/SAR → AI au titre de 2009* Réductions d'ancienneté à l'avancement d'échelon au titre de 2009
--	---

* Les CAPN des TR/SAR se réunira avec la CAPN des AI

<p>Mercredi 24 juin 2009 9 h 30 Salle 115</p>	<p>CAPN TR/SAR</p> <p>Changements de corps au choix AT → TR au titre de 2009*</p> <p>Avancements de grade au choix TRN → TRS au titre de 2009</p> <p>Avancements de grade au choix en TREX au titre de 2008 et 2009</p> <p>Réductions d'ancienneté à l'avancement d'échelon au titre de 2009</p>
<p>* La CAPN des AT se réunira avec la CAPN des TR</p>	

<p>Jeudi 25 juin 2009 9h30 Salle 115</p>	<p>CAPN AT</p> <p>Avancements de grade au choix, AT1 →ATP2, ATP2 → ATP1 au titre de 2009</p> <p>Réductions d'ancienneté à l'avancement d'échelon au titre de 2009</p>
--	---



Nom :	Prénom :	Date de naissance :
-------	----------	---------------------

Corps, Grade, Echelon :		Matricule :
BAP :	Emploi-type :	
Affectation actuelle	Unité :	
	Département :	Centre :
Téléphone :	Adresse électronique :	Taux d'emploi : %

RUBRIQUE 1 EMPLOIS ET FONCTIONS HORS INRA

Etablissement	Lieu	Fonctions	Corps * (si fonction publique)	Date d'entrée	Date de sortie

* préciser catégorie A, B, ou C de la Fonction Publique.

RUBRIQUE 2 CARRIÈRE DEPUIS L'ENTRÉE À L'INRA

Carrière INRA		
Date :	Corps-Grade :	Modalités (recrutement, titularisation, avancement, concours, sélection professionnelle, interruptions de carrière...)

RUBRIQUE 3 PARCOURS PROFESSIONNEL À L'INRA

Mobilités et fonctions occupées à l'INRA			
Unité, service	Centre	Dates	Fonctions occupées (si plusieurs fonctions successives au sein du même service, les indiquer en précisant les dates)

RUBRIQUE 4. DIPLÔMES et FORMATIONS

Intitulé du diplôme détenu :		Ecole ou Université / lieu	Année

Niveau du diplôme le plus élevé : (cocher la case)	Diplôme de niveau V	BAC	BAC+2	BAC+3	BAC+4	BAC+5	BAC+8
--	---------------------	-----	-------	-------	-------	-------	-------

Intitulé des formations / stages suivis : indiquer les plus significatifs	Formation assurée par / lieu	Année	Durée

RUBRIQUE 5 AUTRES ÉLÉMENTS DE CARRIÈRE À SIGNALER (rubrique « libre ») :



Nom :		Prénom :		Date de naissance :	
Corps, Grade, Echelon :				Matricule :	
BAP		Emploi-type :			
Affectation actuelle		Unité :		Centre :	
		Département :			
Téléphone :		Adresse électronique :		Taux d'emploi : %	

Partie I : Description de l'emploi et des missions confiées

A remplir par l'agent, en accord avec le responsable direct

Intitulé et résumé de l'emploi :

Rappel des missions confiées et objectifs fixés au sein de l'unité.

Rappelez votre mission et les objectifs qui vous sont fixés au sein de votre unité; décrivez vos activités actuelles en précisant comment vous organisez et réalisez votre travail; les connaissances professionnelles, les méthodes, techniques et moyens que vous utilisez.

Quels sont vos principaux interlocuteurs dans et éventuellement hors de votre unité? Sur quoi et comment collaborez-vous avec eux? (joindre un organigramme fonctionnel de l'unité/service)

Autres fonctions et activités complémentaires à l'INRA et éventuellement hors de l'INRA: fonctions transversales et d'intérêt collectif: assurance qualité, hygiène et sécurité, ADAS, encadrement de stagiaires, d'apprentis..., participation à des instances ou groupes de travail, contribution à des formations, ...

Signature de l'agent:

Visa et commentaires éventuels du responsable direct:

Partie II: Bilan d'activité et du travail réalisé au regard des objectifs fixés

Bilan du travail réalisé au regard des missions principales confiées et des objectifs fixés

Vous ferez un bilan synthétique de l'activité et du travail réalisé en les replaçant par rapport aux missions et aux objectifs fixés. Vous préciserez les méthodes, outils et procédures (scientifiques, techniques, de gestion) mis en œuvre et indiquerez les principales réalisations et résultats obtenus.

Analyse du responsable:

Analyse de l'agent:

Bilan des autres fonctions et activités complémentaires exercées à l'INRA et éventuellement hors de l'INRA:

Le cas échéant, vous indiquerez notamment ici la contribution à la vie et au fonctionnement de l'unité/service, le travail réalisé dans le cadre de fonctions transversales et d'intérêt collectif (si elles ne correspondent pas aux missions principales), les participations à des instances ou à des groupes de travail, à des jurys de concours, à des formations, à l'encadrement de personnel...

Analyse du responsable:

Analyse de l'agent:

Le .../.../...

Signature de l'agent:

Le .../.../...

Signature du responsable direct:

Visa du directeur d'unité:



Nom :	Prénom :	Date de naissance :
-------	----------	---------------------

Corps, Grade, Echelon :		Matricule :
BAP:	Emploi type:	
Affectation actuelle	Unité :	Centre :
	Département :	CCDR :
Téléphone :	Adresse électronique :	

VOLET A : APPRECIATION DU DIRECTEUR D'UNITE SUR L'ACTIVITE DE L'AGENT

Cette appréciation est formulée à l'issue de l'entretien; elle porte sur le bilan de l'activité des deux dernières années. Elle est adressée aux instances paritaires (CAPL, CCDR, CAPN) pour tous les ITA lorsque l'agent est promouvable de corps ou de grade et aux jurys pour les concours internes.

Cette appréciation doit notamment porter sur:

1. La qualité du travail et la fiabilité des réalisations; les qualités professionnelles (savoir faire, maîtrise technique, efficacité, positionnement dans la communauté technique professionnelle,...)
2. Les qualités relationnelles: l'aptitude à travailler en équipe et/ou en réseau; à nouer ou entretenir des collaborations ou des relations avec ses interlocuteurs...
3. L'implication personnelle (motivation, disponibilité, engagement et investissement de l'agent dans ses fonctions,...)
4. La capacité de réflexion et de recul (maturité dans l'exercice de ses fonctions, capacité à situer son travail dans le contexte de l'unité ou au-delà...); la capacité d'adaptation (à une évolution technologique ou organisationnelle, à une situation nouvelle...)
5. L'implication dans des fonctions d'intérêt collectif ou transversales
6. Le degré d'initiative et de responsabilité; s'il y a lieu, l'aptitude à l'exercice de responsabilités d'animation ou d'encadrement.

Appréciation générale, sous forme de texte libre.

Nom, prénom du directeur d'unité, signataire de l'appréciation :

Signature:

OBSERVATIONS EVENTUELLES ET SIGNATURE DE L'AGENT :



Nom :		Prénom :		Naissance :	
Corps, Grade, Echelon:					Matricule :
BAP :		Emploi type :			
Affectation actuelle	Unité :		Centre :		
	Département :		CCDR :		
Téléphone :		Adresse électronique :			

AVIS ET PROPOSITIONS D'AVANCEMENT EN CAS DE PROMOUVABILITE :

Ce volet est à compléter pour les agents promouvables .

Il est adressé aux instances paritaires CAPL/CCDR et CAPN pour instruction dans le cadre des campagnes d'avancement.

AGENT PROMOUVABLE POUR UN AVANCEMENT		
Echelon accéléré	Promotion de grade	Promotion de corps
oui - non	oui – non	oui - non

PROPOSITION DU DIRECTEUR D'UNITE CONCERNANT L'AVANCEMENT					
Proposition du DU (cocher la case correspondant à la proposition d'avancement)		Proposé(e) prioritairement	Proposé(e)	Non proposé(e)	Opposition
	Echelon accéléré				
	Promotion de grade				
	Promotion de corps				

OBSERVATIONS EVENTUELLES ET SIGNATURE DU DIRECTEUR D'UNITE :

Date : *Nom, prénom du directeur d'unité signataire :*

SIGNATURE DE L'AGENT :

Date : *Nom, prénom de l'agent :* *Signature :*

AVIS DU NIVEAU HIERARCHIQUE SUPERIEUR (CD ou DAR pour la catégorie A ; PC pour les catégories B, C)

Date : *Nom, prénom et qualité du signataire :*