



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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 01 49 55 49 55	Note de service SG/SRH/SDCAR/2026-282 21/05/2026
---	---

Date de mise en application : Immédiate

Diffusion : Tout public

Date limite de mise en œuvre : 26/06/2026

Cette instruction n'abroge aucune instruction.

Cette instruction ne modifie aucune instruction.

Nombre d'annexes : 18

Objet : Propositions d'avancement de grade des personnels relevant du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire (MAASA) au titre de 2027

Destinataires d'exécution
DRAAF/directions régionales de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt DAAF/directions de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt DRIAAP/directions régionales et interdépartementales de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt Administration Centrale Préfecture/direction des SGCD DDI EPLEFPA/Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles Établissements d'enseignement supérieur agricole Établissements publics sous tutelle

Résumé : La présente note fixe, pour les agents relevant du MAASA, la procédure d'élaboration des tableaux d'avancement de grade au choix à appliquer en 2026 au titre de 2027. Pour l'accès à l'échelon spécial des grades d'attaché d'administration hors classe et d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe, cette procédure s'applique aux tableaux d'avancement au titre de 2026.

Textes de référence :

- Code général de la fonction publique ;
- 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/2024-351 du 25 juin 2024 : Circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A du ministère en charge de l'agriculture ;
- 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, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire, la procédure relative à l'élaboration des tableaux d'avancement de grade au titre de 2027 et ceux pour l'accès à l'échelon spécial des grades d'attaché d'administration hors classe et d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe au titre de 2026, lesquels devront être publiés le 15 décembre 2026 au plus tard.

Les avancements de grades des agents mis à disposition dans le cadre de restructuration :

- auprès des conseils régionaux dans le cadre du transfert des mesures non surfaciques du FEADER à compter du 1^{er} janvier 2023,
- auprès des centres de gestion financière (CGF) hébergé au sein d'une direction régionale ou départementale des finances publiques (DR/DDFiP) ou d'un service de contrôle budgétaire et comptable ministériel (SCBCM) à compter de la création des CGF,

se déroulent dans les mêmes conditions que lorsqu'ils exerçaient leurs missions au sein du ministère chargé de l'agriculture, selon les conditions de promouvabilité appliquées à leur corps et grade.

Le transfert vers la région ou le CGF peut être ainsi pris en compte au titre de la mobilité structurelle dès lors que le poste d'arrivée est de niveau approprié. Les IGAPS de proximité sont chargés d'informer les régions ou services (DR/DDFiP/SCBCM) et agents sur le processus d'avancement et de veiller à la promouvabilité des agents mis à disposition selon les règles et procédures fixées par la présente note de service.

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

Sont exclus de la présente note les corps des IPEF, des administrateurs de l'Etat, 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. Une attention particulière est portée à la représentation des agents qui ont exercé ou exercent au cours de leur carrière des fonctions dans des métiers en tension ou présentant des conditions de travail spécifiques, comme dans les abattoirs.

La présente procédure s'inscrit dans le cadre des lignes directrices de gestion publiées par note de service SG/SRH/SDCAR/2020-350 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 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 ;
- Concernant les avancements du 1er au 2ème grade des corps de catégorie A soumis à une obligation de mobilité et sur laquelle se base la valorisation des parcours professionnels, l'analyse des obligations de mobilité évolue selon les règles suivantes¹ :
 - Pour les corps des attachés d'administration de l'Etat (AAE) et des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE), la mobilité validante (fonctionnelle avec changement de domaine ou structurelle) est examinée sur la totalité du parcours de l'agent et doit avoir eu lieu préalablement à l'inscription au tableau d'avancement des agents. L'occupation d'un poste de niveau A2 constitue une condition préalable à l'inscription au tableau ;
 - Pour le corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV), cette mobilité validante doit avoir lieu préalablement à l'inscription des agents au tableau d'avancement. L'occupation d'un poste de niveau A3 constitue une condition préalable à l'inscription au tableau.

Les agents éligibles et les structures transmettent à l'appui du dossier les pièces permettant de justifier de l'occupation d'un poste de niveau approprié pour identifier la réalisation de la condition de mobilité.

- Concernant les avancements aux grades à accès fonctionnels ou aux échelons spéciaux, il est nécessaire que les agents éligibles ainsi que les structures complètent une fiche de carrière comprenant la totalité des informations. Celle-ci doit notamment permettre d'identifier, le cas échéant, les fonctions ouvrant droit à promotion. S'agissant des agents proposés à l'échelon spécial de la hors classe des ingénieurs de recherche (quel que soit le vivier au titre duquel ils sont proposés), il convient par ailleurs de renseigner le rapport d'activité ;
- Pour les autres avancements, la production d'un curriculum vitae détaillé pour les agents appartenant aux corps de catégorie A, B et C est obligatoire ;
- 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.

¹ Se référer à la note de service SG/SRH/SDCAR/2024-351 du 25 juin 2024 *Circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A du ministère en charge de l'agriculture*, dans ses dernières modifications.

- 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 octies) ;
- 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 ;**
- **La procédure doit permettre de s'assurer de l'absence de toute forme de discrimination** : l'annexe VII rappelle les 26 critères de discrimination reconnus par le législateur ;
- **L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée** en tenant compte de la part respective des promouvables dans les grades d'avancement, aussi bien au niveau du nombre d'agents proposés pour chaque genre que pour l'ordre de classement établi par la structure. **Des mesures correctives peuvent être mises en œuvre** visant à augmenter la part des avancements au profit d'un genre déficitaire dans un grade ou dans un corps.

- 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 et les motifs de la proposition expliqués à l'agent.

Pour rappel, l'entretien professionnel est l'occasion de reconnaître et de valoriser le travail accompli et constitue un caractère déterminant dans le cadre des campagnes d'élaboration des tableaux d'avancement. Lors de l'entretien avec le supérieur hiérarchique, celui-ci doit évoquer avec l'agent ses éventuelles intentions en termes d'avancement.

Les lignes directrices de gestion 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 19 juin 2026**.

- 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 **le 15 décembre 2026 au plus tard**.

Les consignes à respecter et les fiches de proposition à utiliser sont présentées au sein des annexes V à V dexies :

- Annexe V : consignes à respecter sur les fiches de proposition ou de promotion
- Annexe V- bis : corps de catégorie A (hors ISPV) ;
- Annexe V- ter : corps de catégorie B ;
- Annexe V- quater : corps de catégorie C ;
- Annexe V- quinquies : ISPV ;
- Annexe V-sexies : infirmiers de l'Etat (A et B) ;
- Annexe V-septies et octies : corps de catégorie A - Attaché d'administration hors classe et ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe ;
- Annexe V- neunies et dexies : corps de catégorie A - accès à l'échelon spécial des grades d'attaché d'administration hors classe, d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe et d'ingénieur de recherche hors classe.

La date limite de remontée des propositions des chefs de service aux IGAPS est fixée au 26 juin 2026.

Pour la ministre, et par délégation,

La cheffe du service des ressources humaines

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 I bis	Corps et grades à accès fonctionnels ou échelons spéciaux 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	Consignes à respecter lors de la rédaction des fiches de propositions
ANNEXE V-bis	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-ter	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-quater	Corps de catégorie C • Recommandations pour remplir la fiche de proposition d'avancement • Critères d'appréciation • Fiche de proposition d'avancement
ANNEXE V-quinquies	Corps des ISPV • Recommandations pour remplir la fiche de proposition d'avancement • Critères d'appréciation • Fiche de proposition d'avancement
ANNEXE V-sexies	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 V-septies	Fiche de carrière pour l'accès au grade d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe
ANNEXE V - octies	Fiche de proposition pour les grades d'attaché d'administration hors classe et d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe
ANNEXE V- -neunies	Fiche de carrière et rapport d'activité pour l'accès à l'échelon spécial du grade d'ingénieur de recherche hors classe
ANNEXE V- dexies	Fiche de proposition pour l'accès à l'échelon spécial des grades d'attaché d'administration hors classe, d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe et d'ingénieur de recherche hors classe
ANNEXE VI	Consignes de transmission par les structures des propositions de promotion aux MAPS et règles de nommage des fichiers
ANNEXE VII	Liste des 26 critères légaux de discrimination
ANNEXE VIII	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 2027.

- 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 (ICSPV) <i>Article 19 du décret n° 2017-607 du 21 avril 2017 portant statut particulier du corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire</i>	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 (IGSPV) <i>Article 20 du décret n° 2017-607 du 21 avril 2017 portant statut particulier du corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire</i>	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
Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement (IDAE) <i>Article 26 du décret n°2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement.</i>	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 en cette qualité, dont 4 ans dans un service ou établissement public de l'État.

- Attachés d'administration

Grade d'avancement	Conditions
Attaché principal d'administration de l'Etat <i>Article 20 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat</i>	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 principal de service social <i>Article 11 du décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017 portant dispositions statutaires communes aux corps de catégorie A de la fonction publique de l'État à caractère socio-éducatif</i>	Avoir atteint le 5 ^{ème} échelon de leur grade et justifier de six ans de services effectifs dans un corps, cadres d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau. Il est entendu (article 13 du décret n° 2017-1050) que les services accomplis dans un des corps socio-éducatif régi par le décret n° 2016-584 (dont le corps des assistants de service social), anciennement de catégorie B, sont assimilés comme des services accomplis dans le corps des assistants de service social des administrations de l'État de catégorie A.
Conseiller technique supérieur de service social <i>Article 26 du décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017 portant dispositions statutaires communes aux corps de catégorie A de la fonction publique de l'État à caractère socio-éducatif</i>	Justifier d'au moins un an d'ancienneté dans le 6 ^{ème} échelon de la classe normale et justifier de six ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade 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 <i>Article 25 du décret 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B</i>	Justifier d'au moins un an dans le 8 ^{ème} 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. NB : Les agents appartenant au 1 ^{er} grade reclassés dans la nouvelle grille au 1er septembre 2022 sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009, dans sa rédaction antérieure au 1er septembre 2022.
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle <i>Article 25 du décret 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B</i>	Justifier d'au moins un an dans le 7 ^{ème} 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. NB : Les agents appartenant au 2 ^{ème} grade reclassés dans la nouvelle grille au 1er septembre 2022 sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009, dans sa rédaction antérieure au 1er septembre 2022.

- Techniciens supérieurs du MAASA

Grade d'avancement	Conditions
Technicien principal <i>Article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat</i>	Justifier d'au moins un an dans le 8^{ème} 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. NB : Les agents appartenant au 1^{er} grade reclassés dans la nouvelle grille au 1^{er} septembre 2022 sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009, dans sa rédaction antérieure au 1^{er} septembre 2022.
Technicien chef <i>Article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat</i>	Justifier d'au moins un an dans le 7^{ème} 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. NB : Les agents appartenant au 2^{ème} grade reclassés dans la nouvelle grille au 1^{er} septembre 2022 sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009, dans sa rédaction antérieure au 1^{er} septembre 2022.

- Adjoints administratifs

Grade d'avancement	Conditions
Adjoint administratif principal de 2ème classe <i>Article 11 du décret 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat</i>	Adjoint administratif ayant atteint le 6^{ème} 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 <i>Article 12 du décret 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat</i>	Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe ayant atteint le 6^{ème} 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 2^{ème} classe <i>Article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat</i>	Adjoint technique ayant atteint le 6 ^{ème} 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 1^{ère} classe <i>Article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat</i>	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe ayant atteint le 6 ^{ème} 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 <i>Article 18 du décret n°94-1020 du 23 novembre 1994 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat</i>	Justifier d'au moins deux ans d'ancienneté dans le quatrième échelon du grade de classe normale et d'au moins dix ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois d'infirmiers de catégorie B ou dans un corps militaire d'infirmiers de niveau équivalent.

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

Grade d'avancement	Conditions
•Infirmier hors classe <i>Article 17 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 portant dispositions statutaires communes aux corps d'infirmiers de catégorie A des administrations de l'Etat</i>	Justifier d'au moins dix 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 et justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 6 ^e échelon du grade d'infirmier.

- Ingénieurs de recherche

Grade d'avancement	Conditions
•Ingénieur de recherche Hors classe <i>Article 23-1 du décret n°95-370 du 6 avril 1995 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques de formation et de recherche du ministère de l'agriculture et de la pêche.</i>	Avoir atteint le 8 ^{ème} échelon du grade d'ingénieur de recherche

- Ingénieurs d'étude

Grade d'avancement	Conditions
•Ingénieur d'études hors classe <i>Article 33 du décret n°95-370 du 6 avril 1995 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques de formation et de recherche du ministère de l'agriculture et de la pêche.</i>	Justifier d'au moins 1 an au 8 ^{ème} échelon du grade d'ingénieur d'études de 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 <i>Article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat</i>	Justifier d'au moins un an dans le 8 ^{ème} échelon du premier grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau. NB : Les agents appartenant au 1 ^{er} grade reclassés dans la nouvelle grille au 1 ^{er} septembre 2022 sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009, dans sa rédaction antérieure au 1 ^{er} septembre 2022.
Technicien de formation et de recherche de classe exceptionnelle <i>Article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat</i>	Justifier d'au moins un an dans le 7 ^{ème} échelon du deuxième grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau. NB : Les agents appartenant au 2 ^{ème} grade reclassés dans la nouvelle grille au 1 ^{er} septembre 2022 sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009, dans sa rédaction antérieure au 1 ^{er} septembre 2022.

•Adjoints techniques de formation et de recherche

Grade d'avancement	Conditions
•Adjoint technique de formation et de recherche principal de 2ème classe <i>Article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat</i>	ATFR ayant atteint le 6 ^{ème} 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 <i>Article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat</i>	ATFR principal de 2 ^{ème} classe ayant atteint le 6 ^{ème} 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 <i>Article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat</i>	Adjoint technique d'enseignement ayant atteint le 6 ^{ème} 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 <i>Article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat</i>	Adjoint technique d'enseignement principal de 2 ^{ème} classe ayant atteint le 6 ^{ème} 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.

○ 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 de l'Etat.

**CONDITIONS D'ACCES A LA HORS CLASSE DES CORPS DES ATTACHES D'ADMINISTRATION
DE L'ETAT ET DES INGENIEURS DE L'AGRICULTURE ET DE L'ENVIRONNEMENT**

**CONDITIONS D'ACCES A L'ECHELON SPECIAL DE LA HORS CLASSE DES CORPS DES
ATTACHES D'ADMINISTRATION DE L'ETAT, DES INGENIEURS DE L'AGRICULTURE ET DE
L'ENVIRONNEMENT ET DES INGENIEURS DE RECHERCHE**

**I. GRADE HORS CLASSE - BUREAU DE GESTION DES PERSONNELS DE CATEGORIE A ET
SOUS STATUT D'EMPLOI (BASE)**

- Corps des attachés de l'administration de l'Etat

Conditions d'éligibilité	Nombre de promotions
Peuvent être promus au grade d'attaché d'administration hors classe, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par le ministre ou l'autorité de rattachement au sens de l'article 5, les attachés principaux ainsi que les directeurs de service justifiant, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins huit ans de services effectifs dans leur grade ou dans un grade équivalent d'un corps civil ou cadre d'emploi de même niveau.	L'article 26 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat précise que le nombre de promotions offertes annuellement, est déterminé en appliquant un taux de promotion à l'effectif rattaché au ministère chargé de l'agriculture et remplissant les conditions requises pour cet avancement de grade. Cet effectif s'apprécie au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. L'arrêté du 12 mai 2026 fixant les pourcentages mentionnés à l'article 26 du décret n° 2011-1317 le fixe à 8 % au titre de 2027 et 10% au titre de 2028.

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

Au titre du vivier 1	Au titre du vivier 2	Au titre du vivier 3
Pour être éligibles au titre des viviers 1 et 2 , les agents doivent justifier d'au moins un an d'ancienneté au 5 ^e échelon du grade d'ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement (IDAE) et		
Être détachés ou avoir été détachés pendant au moins six années dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015 et conduisant à pension civile à la date d'établissement du tableau d'avancement.	Exercer ou avoir exercé pendant au moins huit années des fonctions de direction d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité à la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions	Peuvent être éligibles, les IDAE ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et ayant atteint le 9^{ème} échelon de leur grade.

Les emplois fonctionnels principalement occupés par des IAE sont les emplois de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (institués par le décret n° 2006-9 du 4 janvier 2006) et les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (institués par le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019, chapitre III du titre II)).	doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966. Toutes les années d'exercice en qualité d'ingénieur de classe normale ou divisionnaire doivent être inscrites dans le tableau de l'annexe V- septies (« affectations précédentes » – vivier 2). La liste des fonctions est donnée dans l'arrêté du 28 novembre 2017 fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 27 du décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement.	
Conditions d'éligibilité : - La condition d'échelon (5^{ème} échelon du grade d'ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement pour le 1er et 2ème vivier et 9^{ème} échelon pour le 3ème vivier) est appréciée au plus tard à la date du 31 décembre 2027 ; - Les conditions d'ancienneté de services liées aux emplois (1^{er} et 2^{ème} vivier) ou les fonctions occupées (3^{ème} vivier) sont appréciées au plus tard à la date du 15 décembre 2026.		
Nombre de promotions		
L'article 27-2 du décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 précise les modalités de calcul du nombre de promotions offertes annuellement, qui sont particulières s'agissant d'un grade d'accès fonctionnel. Ainsi, par dérogation aux dispositions du décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État qui prévoit l'application d'un taux promu sur promouvables (Pro-Pro), le nombre de promotions au grade hors classe ne peut excéder celui résultant d'un <u>pourcentage de l'effectif des IAE considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions.</u>	Le volume total de promotions pour le grade hors classe pour l'année 2026 est calculé sur la base de ces éléments : le pourcentage appliqué en 2026 est de 10% de l'effectif constaté des IAE. Cet effectif est dit réel en ce qu'il tient compte des départs ou défections intervenus depuis la nomination des premières promotions (retraite, refus du bénéfice de la nomination, etc.). Le nombre de promotions au titre du 3e vivier s'effectue dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles prononcées par le ministre chargé de l'agriculture.	

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

Fonctions ouvrant accès au vivier 2
I. - En administration centrale : - chef de bureau ; - chargé de mission auprès d'un directeur, d'un chef de service ou d'un sous-directeur, requérant un haut niveau d'expertise ainsi qu'une expérience diversifiée et impliquant une forte autonomie ou des sujétions particulières ; - directeur de projet informatique ; - chef d'une structure portant l'intitulé de secrétaire général, chef de cabinet ou directeur de cabinet ; - inspecteur santé et sécurité au travail ; - fonctions d'analyse, de consultant ou de conseiller, requérant un haut niveau d'expertise ainsi qu'une expérience diversifiée et impliquant une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières, ayant conduit à la qualification « d'expert » dans un domaine d'expertise. II. - En services déconcentrés : - chef de service sous l'autorité du directeur au sein d'une direction départementale interministérielle, d'une direction régionale ou interrégionale relevant du ministère chargé de l'agriculture ou du ministère chargé de l'environnement ou d'un service relevant de ces ministères dans les régions et départements d'outre-mer ; - adjoint au chef de service dans une direction régionale ou interrégionale mentionnée à l'alinéa précédent : - dans les régions composées d'au moins dix départements ; - dans les autres régions créées dans le cadre de la réorganisation territoriale de l'Etat, si l'agent est affecté sur un site distant de celui où est affecté le chef de service ; - inspecteur santé et sécurité au travail ; - fonctions d'analyse, de consultant ou de conseiller, requérant un haut niveau d'expertise ainsi qu'une expérience diversifiée et impliquant une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières, ayant conduit à la qualification d'« expert » dans un domaine d'expertise (commission d'orientation et de suivi de l'expertise - comité de domaine) ; - chargé de mission auprès d'un secrétaire général pour les affaires régionales ; - chargé d'inspection de l'apprentissage en application de l'article R. 6251-2 du code du travail.

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

- directeur de centre de formation d'apprentis ou de centre de formation professionnelle et de promotion agricoles ;
- directeur d'exploitation agricole ou d'atelier technologique.

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

- directeur adjoint ou adjoint du directeur général d'établissement ou adjoint du directeur ;
- directeur d'un service ou d'un département d'enseignement et/ou de recherche rattaché au directeur général ou directeur d'établissement ;
- directeur d'un service administratif rattaché au directeur général ou directeur de l'établissement, ou au secrétaire général ;
- directeur d'un centre ou d'une antenne d'au moins 20 agents permanents ;
- responsable d'une unité de formation et/ou de recherche d'au moins 8 agents permanents ;
- ingénieur exerçant des fonctions d'enseignant-chercheur titulaire d'une habilitation à diriger des recherches ou reconnu par la commission d'orientation et de suivi de l'expertise au niveau expert international.

V. - Autres établissements publics :

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

Et plus particulièrement :

FranceAgriMer (FAM) :

- au siège : délégués filières, chargé de mission rattaché au directeur sur mission transverse ou stratégique, chargé d'inspection et d'appui aux régions ;
- en services territoriaux : chef de services territoriaux et adjoints au chef de service dans les régions mentionnées au II, responsable de délégation nationale.

Agence de services et de paiement (ASP) :

- au siège : inspecteur général et directeur adjoint ;
- en direction régionale : directeur régional, adjoint au directeur régional, chef de service.

Office national des forêts (ONF) :

- direction générale : inspecteur de santé et sécurité au travail ;
- dans les services territoriaux : adjoint au directeur territorial ou régional, chef de service en direction territoriale.

Pour les autres établissements publics, directeur adjoint et secrétaire général, ainsi que toutes les

fonctions d'encadrement de niveau N - 1 par rapport au directeur de l'établissement.

VI. - Domaine international :

- adjoint au chef du service à la représentation permanente de la France auprès de l'Union européenne ;
- expert de haut niveau auprès d'une organisation internationale, requérant une expérience diversifiée et des sujétions particulières ;
- directeur d'un groupement d'intérêt public œuvrant dans le domaine international en relation avec les questions agricoles ;
- conseiller en service économique d'ambassade.

VII. - Autres fonctions équivalentes :

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

II. ECHELON SPECIAL DE LA HORS CLASSE

Les conditions d'éligibilité des agents proposés à l'échelon spécial de la hors classe sont appréciées :

- **au 31 décembre 2026 pour les promotions prononcées au titre de l'année 2026** pour le corps des attachés de l'administration de l'Etat et le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement ;
- **au 31 décembre 2026 pour les promotions prononcées au titre de l'année 2027** pour le corps des ingénieurs de recherche.

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

- Corps des attachés de l'administration de l'Etat

Conditions d'éligibilité	Nombre de promotions
Peuvent être inscrits sur le tableau d'avancement à l'échelon spécial, au titre de 2026, les AAHCE justifiant, au plus tard au 31 décembre 2026, de trois années d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.	L'article 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat précise les modalités de calcul du nombre de promotions offertes annuellement, qui sont particulières s'agissant d'un grade d'accès fonctionnel. Ainsi, le nombre d'attachés relevant de l'échelon spécial ne peut être supérieur à un pourcentage des effectifs des attachés d'administration de l'Etat hors classe. Ce pourcentage, qui s'applique à l'ensemble des administrations concernées, est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget. L'arrêté du 30 septembre 2013 fixant les

	pourcentages mentionnés aux articles 26 et 27 du décret n° 2011-1317 le fixe à 20 % .
A noter que, les agents promus au grade d'AAHCE au titre d'une année ne sont pas concernés par une promotion à l'échelon spécial de ce grade <u>la même année</u> , dans la mesure où deux promotions au titre d'une même année sont juridiquement impossibles.	

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

Conditions d'éligibilité	Nombre de promotions
L'article 27-3 du décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement définit les conditions d'accès à l'échelon spécial de ce grade. Peuvent être inscrits sur le tableau d'avancement à l'échelon spécial, les IAEHC justifiant, au plus tard au 31 décembre 2026, de 3 années d'ancienneté dans le 5ème échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle. Il est tenu compte, pour le classement dans l'échelon spécial, du chevron et de l'ancienneté que l'agent a atteint dans cet emploi pendant les deux années précédant la date au titre de laquelle l'accès à l'échelon spécial a été organisé.	L'article 27-3 du décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 modifié précise les modalités de calcul du nombre de promotions offertes annuellement, qui sont particulières s'agissant d'un grade d'accès fonctionnel. Le pourcentage cible, ainsi que la progressivité pour l'atteindre en plusieurs années, sont encadrées par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'agriculture, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, du 17 novembre 2017, fixant les contingentements pour l'accès au grade d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe et à l'échelon spécial de ce grade. Le nombre de places d'IAEHC à l'échelon spécial à nommer au titre de l'année 2026 est déterminé sur la base du nombre constaté d'IAEHC au 31 décembre 2023. L'arrêté « contingentement » du 17 novembre 2017 cité en référence prévoit que le pourcentage mentionné à l'article 27-3 du décret de corps (pourcentage de l'effectif des IAEHC) permettant l'accès des IAEHC à l'échelon spécial de ce grade est fixé à 20 %.

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

Conditions d'éligibilité		Nombre de promotions
Au titre du 1 ^{er} vivier	Au titre du 2 nd vivier	L'article 23-3 du décret n°95-370 du 6 avril 1995 modifié précise les modalités de calcul du nombre de promotions offertes annuellement. Le nombre maximal d'ingénieurs de
Avoir de façon continue ou fractionnée au cours des quatre années précédant l'établissement du tableau d'avancement a) été détaché dans un ou	Justifier de trois années au moins d'ancienneté au 5^{ème} échelon de la hors classe.	

plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle A ; OU b) exercé des fonctions de direction, d'encadrement, de coordination ou de recherche reconnues au niveau international, dont la liste, fixée par arrêté du ministre chargé de l'agriculture¹, est précisée ci-dessous.	recherche hors classe relevant de l'échelon spécial ne peut être supérieur à un pourcentage des effectifs du corps fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'agriculture, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget. Le pourcentage cible, ainsi que la progressivité pour l'atteindre en plusieurs années sont déterminés par l'arrêté du 19 avril 2019 fixant le contingentement pour l'accès à l'échelon spécial de la hors classe des ingénieurs de recherche du ministère chargé de l'agriculture. Il est, pour 2027, établi à 10% des effectifs du corps.
Tous les agents proposés (quel que soit le vivier au titre duquel ils sont proposés) doivent renseigner une fiche de carrière et rapport d'activité (annexe V-neunies) .	

Fonctions ouvrant accès au vivier 1

1. En établissement public d'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'agriculture et à l'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
 - directeur fonctionnel et adjoint, chef de service et adjoint, responsable de structure et adjoint ;
 - directeur / coordinateur de projet stratégique ;
 - expert de très haut niveau dans le domaine de la recherche/responsable scientifique.
2. En établissement public national :
 - directeur fonctionnel et adjoint/chef de service et adjoint/responsable de structure et adjoint ;
 - directeur de projet stratégique.
3. En administration centrale :
 - chef de bureau/de mission/de département et adjoints ;
 - chargé de mission auprès d'un sous-directeur ou d'un chef de service/adjoint à un sous-directeur ou à un chef de service.
4. Fonctions équivalentes à celles mentionnées aux 1 à 3 ci-dessus, exercées en position d'activité ou de détachement dans un corps autre que le corps des ingénieurs de recherche ou dans un cadre d'emplois de niveau équivalent.

¹ Arrêté du 19 avril 2019 fixant la liste des fonctions spécifiques mentionnées à l'article 23-3 du décret n° 95-370 du 6 avril 1995 modifié fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques de formation et de recherche du ministère de l'agriculture et de la pêche.

**PROCEDURE D'AVANCEMENT DE GRADE AU CHOIX
ET RÔLE DES DIFFERENTS ACTEURS
CAMPAGNE 2026, pour un avancement en 2027**

1. RAPPEL DES DISPOSITIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

Conformément aux dispositions de l'article L. 522-4 du code général de la fonction publique, 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 chargée d'établir le tableau annuel d'avancement tient compte des lignes directrices de gestion prévues par l'article L. 413-1 et suivants du même code.
- 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 et I bis.

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 de l'arrêté du 16 mars 2011 modifiés.

- **La constitution du dossier (pour l'accès aux grades hors classe des attachés des administrations de l'Etat et des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement et échelons spéciaux de la hors classe des ingénieurs de recherche, des attachés des administrations de l'Etat et des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement)**

L'accès aux grades et échelons spéciaux concernés par la présente note exige que l'administration puisse disposer d'une connaissance exhaustive de la carrière des agents éligibles. Il nécessite la constitution d'un dossier composé :

- a) D'une fiche de carrière (annexe V septies et neunies) pour l'accès aux grades d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe et pour l'accès à l'échelon spécial du grade d'ingénieur de recherche hors classe.

Cette fiche est complétée par la structure et l'agent lorsque celui-ci peut faire valoir des fonctions exercées hors-MAASA. La fiche est signée par le chef de service et le directeur d'une part et par l'agent d'autre part.

- b) D'un curriculum vitae s'attachant à préciser les fonctions exercées, la place occupée dans l'organigramme de la structure, éventuellement le nombre de personnes encadrées ainsi que le montant du budget géré afférant au poste,

- c) La dernière fiche de poste signée par l'agent et le supérieur hiérarchique,
- d) De tout document produit par l'agent de nature à justifier de la réalité des fonctions ou d'apprécier leur niveau, le cas échéant (arrêté d'affectation, fiches de poste, organigramme...),
- e) Pour l'accès à l'échelon spécial de la hors classe des ingénieurs de recherche, un rapport d'activité est requis (annexe V -neunies).

Les dossiers doivent être communiqués par voie dématérialisée sur les boîtes suivantes :

Grade ou échelon spécial concerné	Boîte fonctionnelle
IAE hors classe au titre de 2027	Les dossiers doivent être transmis aux adresses mails du chef du bureau de gestion (BASE), ainsi qu'à celle de l'adjoint concerné.
IAE hors classe échelon spécial au titre de 2026	
AAE hors classe au titre de 2027	
AAE hors classe échelon spécial au titre de 2026	
IR hors classe échelon spécial au titre de 2027	echelonspecial-irhc.sg@agriculture.gouv.fr

▪ 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-bis à V sexies ; V octies et dexies pour l'avancement au GRAF et échelon spécial) 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 des catégories A, B et C, un curriculum vitae sera annexé à la fiche de proposition.** 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 MAASA en poste dans les établissements publics sous tutelle du MAASA, dans d'autres services de l'Etat (notamment au ministère chargé de l'écologie - MATTE), 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.

Pour rappel, l'entretien professionnel est l'occasion de reconnaître et de valoriser le travail accompli et constitue un caractère déterminant dans le cadre des campagnes d'élaboration des tableaux d'avancement. Lors de l'entretien avec le supérieur hiérarchique, celui-ci doit évoquer avec l'agent ses éventuelles intentions en termes d'avancement de grade.

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. Pour les agents de catégorie A (hors GRAF et échelon spécial), B et C, ces critères sont rappelés au sein des grilles d'aide à la proposition figurant au sein des annexes V-bis à V sexies 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 le CV, complétés pour le GRAF et l'échelon spécial de la fiche de carrière et du rapport d'activité pour les agents proposés à l'échelon spécial de la hors classe des ingénieurs de recherche

Cette transmission est attendue pour le 26 juin 2026 délai de rigueur

2.2 - Rôle du coordonnateur d'avancement

Le coordonnateur d'avancement, mentionné sur la fiche de proposition ou de promotion (voir annexes V-bis à V-sexies ; V- octies et dexies pour l'avancement au GRAF et échelon spécial) 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 MAASA 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 MAASA 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 des promouvables de chacun des genres au sein du grade de promotion.

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 8 octobre 2026.

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 2026**.

CIRCUIT DE TRANSMISSION

- pour les directions d'administration centrale, le cabinet du ministre, le bureau du cabinet et le CGAER du MAASA :

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 MATTE :

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

- pour les services déconcentrés du MAASA, du MATTE :

Pour les services déconcentrés du MAASA, du MATTE, 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 L. 212-4 du code général de la fonction publique : *« Le fonctionnaire, qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, d'une décharge d'activité de services à titre syndical ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui consacre la totalité de son service à cette activité syndicale a droit, dès la première année, s'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou de son cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans son 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 remplissent les conditions de promouvabilité et justifient, dans leur grade, de l'ancienneté moyenne constatée l'année précédente pour les fonctionnaires de leur grade ayant accédé au grade supérieur.

En application de l'article L. 212-3 du code général de la fonction publique : *« Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, d'une décharge d'activité de services à titre syndical ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui consacre la totalité de son service à cette activité syndicale a droit, dès la première année, s'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou de son grade d'emplois pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial, est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de cet échelon spécial, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon, relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial ».*

Ainsi, en matière d'avancement à l'échelon spécial, ces personnels peuvent bénéficier d'un avancement lorsqu'ils remplissent les conditions de promouvabilité et justifient, dans leur échelon, de l'ancienneté moyenne constatée l'année précédente pour les fonctionnaires de cet échelon ayant accédé à l'échelon spécial.

Ces textes s'appliquent 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 HABILITES A 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 ;
- la vice-présidente du conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) ;
- la contrôlease budgétaire et comptable ministériel ;
- la haute fonctionnaire de défense et de sécurité.

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 ou inspecteurs 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	Michel GOMEZ Marie-Christiane CASALA Vincent FAVRICHON Christophe MARTINET Martial PINAUD Catherine ROGY Huguette THIEN-AUBERT	liste-maps-nord-est-sg@agriculture.gouv.fr
OUEST	Thierry PLACE Caroline GUILLAUME Benoit JACQUEMIN Françoise POL François POUILLY Patrick SEAC'H	liste-maps-ouest-sg@agriculture.gouv.fr
CENTRE – SUD - OUEST	François BONNET Sylvie BONNET Sophie BOUYER Christine GUERIN Alain MESPLEDE Muriel MILLOT Jean-Charles QUINTARD	liste-maps-centre-sud-ouest-sg@agriculture.gouv.fr
SUD	Benoit LAVIGNE Sophie BERANGER-CHERVET Rémi BOUTROUX Catherine CARRERE-ROLAND Jean CEZARD Mario CHARRIERE Cécile DUMAINE-ESCANDE	liste-maps-sud-sg@agriculture.gouv.fr
CENTRE-EST	Catherine MARCELLIN Chantal BAUDIN Sylvestre CHAGNARD Jean-Pascal FAYOLLE Jean-Pierre GRAULE Jean-Luc LINARD Anne RIZAND Sylvie VALENTIN	liste-maps-centre-est-sg@agriculture.gouv.fr
OUTRE-MER	Valérie CAMPOS	liste-maps-outremer-sg@agriculture.gouv.fr
ILE-DE-FRANCE, ADMINISTRATIONS CENTRALES ET INTERNATIONALES	Hervé REVERBORI Anne COYNE Eric DUMOULIN Anne-Marie GRIFFON Laurent LARIVIERE Sylvie PIERRARD Catherine RACE	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	Anne COYNE
ANSES - Agence Nationale de Sécurité Sanitaire de l'Alimentation, de l'Environnement et du Travail	Sylvie PIERRARD
ASP - Agence de Services et de Paiement	Anne COYNE Jean-Charles QUINTARD Anne-Marie GRIFFON
CEREMA - Centre d'études et d'Expertise sur les Risques, l'Environnement, la Mobilité et l'Aménagement	Jean-Pierre GRAULE
CIRAD - Centre de coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement	Hervé REVERBORI
CNPF - Centre National de la Propriété Forestière	Sylvestre CHAGNARD
CELRL - Conservatoire de l'Espace Littoral et des Rivages Lacustres	Jean-Charles QUINTARD
FAM - FranceAgriMer	François BONNET Eric DUMOULIN
IFCE - Institut Français du Cheval et de l'Equitation	Christine GUERIN Françoise POL Sylvie BONNET
INFOMA - Institut National de Formation des Personnels du Ministère de l'Agriculture	Jean-Luc LINARD
IGN - Institut National de l'Information Géographique et Forestière	Muriel MILLOT
INAO - Institut National de l'Origine et de la Qualité	Anne COYNE Alain MESPLEDE
INRAE - Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'Alimentation et l'Environnement	Hervé REVERBORI Sylvie VALENTIN
OFB - Office Français de la Biodiversité	Sophie BERANGER-CHERVET Sylvie BONNET
ODEADOM - Office pour le Développement de l'Economie Agricole des Départements d'Outre-Mer	Catherine RACE Valérie CAMPOS
ONF - Office National des Forêts	Jean CEZARD Sylvestre CHAGNARD Anne-Marie GRIFFON
VNF - Voies Navigables de France	Christophe MARTINET Michel GOMEZ

* Lorsqu'un seul IGAPS est identifié, le contact complémentaire est systématiquement
Isabelle PAYSANT (isabelle.paysant@agriculture.gouv.fr)

ANNEXE V

Consignes à respecter lors de la rédaction des fiches de propositions

Ces consignes ont pour objet le traitement harmonisé et équitable des propositions transmises. Elles viennent compléter et préciser les indications portées aux annexes V-bis et V-ter.

Elles **permettent de mettre en avant les éléments** (qualité et diversité du parcours antérieur, envergure du poste occupé et manière de servir) **qui motivent les demandes de proposition formulées et facilitent le travail d'interclassement ultérieur**. Il convient d'éviter les termes trop génériques en utilisant des verbes d'action et de préciser les objectifs atteints en évitant les formulations trop généralistes.

Les chefs de service doivent porter une attention toute particulière aux points décrits ci-après qui influent sur la priorité et le classement des propositions.

Toutes les rubriques des fiches de propositions doivent être soigneusement et complètement renseignées.

Qualité du CV à fournir

Quelle que soit la catégorie, un curriculum vitae sera annexé à la fiche de proposition. S'agissant plus particulièrement des postes occupés en dehors de la sphère ministérielle MASA (éléments non repris dans les fiches RENOIRH) 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.

Situation administrative de l'agent

Le mode d'accès au corps ou au grade actuel (liste d'aptitude, examen professionnel, concours...) est important à préciser.

Affectations précédentes (en complément du CV)

La nature, la date d'affectation (mois et année) et la durée des postes permettent d'apprécier la diversité et le nombre de postes occupés antérieurement (seuls les postes occupés pendant au moins 2 ans sont comptabilisés, sauf contextes ou postes particuliers à préciser).

Affectation actuelle

La fiche de poste jointe à la fiche de proposition est celle en vigueur (signée et validée lors du dernier entretien professionnel). Elle permet de préciser la nature des responsabilités et des missions confiées à l'agent, sur lesquelles s'appuiera l'appréciation rédigée sur la manière de servir.

Tout investissement ponctuel de l'agent sera également important à valoriser.

Manière de servir

L'appréciation portée doit être suffisamment étayée (et contextualisée au regard des missions effectuées et de l'année écoulée) pour expliquer la raison de la proposition, qui doit être en cohérence avec le montant du CIA alloué, et, le cas échéant, son rang. De manière générale, seront décrits : l'atteinte des objectifs, l'engagement professionnel, la capacité d'adaptation, l'initiative, la participation à l'efficacité collective.

Il est également utile d'apporter des indications sur certaines activités et fonctions assurées qui ne sont pas mises en évidence dans la fiche de poste : travail en réseau, animation de groupe, gestion de crises, aptitudes managériales (pour un encadrant ou un futur encadrant proposé à une promotion de corps), accompagnement du changement, goût du changement...

Tout investissement ponctuel de l'agent au service du collectif est également important à valoriser.

ANNEXE V-BIS

CORPS DE CATEGORIE A (hors ISPV et infirmiers)

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

Recommandations pour renseigner la fiche de proposition d'avancement pour les corps de la catégorie A en complément des consignes à respecter (annexe V)

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 1^{er} du titre III des lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire 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 MASA.

ANNEXE V-BIS (suite)

GRILLE DES CRITERES D'APPRECIATION 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



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

FICHE DE PROPOSITION D'AVANCEMENT 2027 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 :

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.

Rang de proposition :

A _____, le

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

CORPS DE CATEGORIE B

(Pour les infirmiers, voir annexe V sexies)

**Recommandations pour renseigner la fiche de proposition d'avancement
pour les corps de catégorie B en complément des consignes à respecter (annexe V)**

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 1^{er} du titre III des lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire, 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'APPRECIATION 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



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

FICHE DE PROPOSITION D'AVANCEMENT 2027 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 :

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

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.

Rang de proposition :

A

, le

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

CORPS DE CATEGORIE C

**Recommandations pour renseigner la fiche de proposition d'avancement
pour les corps de catégorie C en complément des consignes à respecter (annexe V)**

- 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 1^{er} du titre III des lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire, 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-QUATER (suite)

GRILLE DES CRITERES D'APPRECIATION 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



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

FICHE DE PROPOSITION D'AVANCEMENT 2027 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 :

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) :

CORPS DE CATEGORIE A - ISPV

**Recommandations pour renseigner la fiche de proposition d'avancement
pour le corps des ISPV en complément des consignes à respecter (annexe V)**

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 1^{er} du titre III des lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire, 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, le dossier de proposition est transmis par le gestionnaire de proximité sous une forme dématérialisée, à l'IGAPS concerné.
- 4- Les règles de nommage des fichiers sont rappelées en annexe VI de la présente note et doivent respecter les précisions suivantes :

Le dossier doit être transmis **sous format électronique modifiable (en format Word)** afin d'en faciliter l'exploitation, et être nommé comme suit (à adapter selon le grade visé) :

IGSPV_NOM_Prénom_NumDép_Structure_2027

ICSPV_NOM_Prénom_NumDép_Structure_2027

Il comprend les pièces suivantes :

- **la fiche de proposition d'avancement dans le corps des ISPV** (établie sur la base du modèle ci-après) en format électronique modifiable (en format Word). Le fichier doit être nommé comme suit (à adapter selon le grade) :

IGSPV_NOM_Prénom_FP_NumDép_Structure_2027

ICSPV_NOM_Prénom_FP_NumDép_Structure_2027

- **le curriculum vitae** actualisé de l'agent proposé. Le fichier doit être nommé comme suit :

IGSPV_NOM_Prénom_CV_NumDép_Structure_2027

ICSPV_NOM_Prénom_CV_NumDép_Structure_2027

- **la fiche de poste de l'agent proposé.** Le fichier doit être nommé comme suit :

IGSPV_NOM_Prénom_**FO**_NumDép_Structure_2027

ICSPV_NOM_Prénom_**FO**_NumDép_Structure_2027

- **l'organigramme détaillé de la structure** permettant d'identifier le niveau de responsabilité de l'agent. Le fichier doit être nommé comme suit :

IGSPV_NOM_Prénom_**ORG**_NumDép_Structure_2027

ICSPV_NOM_Prénom_**ORG**_NumDép_Structure_2027

- **tout autre document** susceptible d'être utile dans le cadre de l'instruction du dossier, tels que les comptes-rendus d'évaluation professionnelle des trois dernières années. Le fichier doit être nommé comme suit :

IGSPV_NOM_Prénom_**DO**_NumDép_Structure_AnnéeCREP

ICSPV_NOM_Prénom_**DO**_NumDép_Structure_AnnéeCREP

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



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

FICHE DE PROPOSITION D'AVANCEMENT 2027 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- SEXIES

CORPS DE CATEGORIE A et B - Spécifique aux infirmiers



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

- CAMPAGNE 2026 AU TITRE DE L'ANNEE 2027 -

Cette fiche doit être conservée par le service accompagnée du CV ou de la fiche carrière de l'agent.

Elle n'est transmise à la DRH que lorsque le calcul des possibilités de promotion ne permet pas d'attribuer aux services au moins une promotion.

Fiche individuelle de proposition d'inscription au tableau d'avancement ou sur liste d'aptitude pour 2026

NOM – prénom de l'agent proposé :

INSCRIPTION AU TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE DE :

INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE POUR L'ACCES AU CORPS DE :

PARTIE 1 IDENTIFICATION DE L'AGENT

IDENTIFICATION DE L'AGENT

NOM :

Date d'entrée dans le corps :

Prénom :

Mode d'accès au corps :

Sexe :

- ☐ - Concours
- ☐ - Liste d'aptitude
- ☐ - Détachement
- ☐ - Examen professionnel
- ☐ - Recrutement sans concours
- ☐ - Intégration agents/adjoints

Date de naissance :

Grade et échelon :

Age :

Date d'entrée dans le grade actuel :

Direction d'affectation :

Mode d'accès au grade actuel :

Service d'affectation :

- ☐ - Examen professionnel
- ☐ - Choix

☐ - Détachement

Echelon actuel :

Prochain échelon :

Date de conditions :

PARTIE 2. DESCRIPTION DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Le parcours professionnel s'apprécie au regard de l'état des services transmis par l'agent.

CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI OCCUPÉ ACTUELLEMENT

Service d'affectation :

Description des attributions de l'agent :

Complexité technique et/ou difficulté du poste :

L'agent a-t-il eu l'occasion de remplacer son supérieur hiérarchique ? (si oui, à quelle occasion et pendant quelle durée ?) :

L'agent encadre-t-il (si oui, nombre d'agents encadrés) ? :

L'agent a-t-il un ou plusieurs domaines d'expertise ? si oui, lesquels ?

PARTIE 3 APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT

CRITÈRES Á PRENDRE EN CONSIDÉRATION		APPRÉCIATIONS	Non pertinent
CRITERES DE PROMOTION PRINCIPAUX (III.2)			
A – VALEUR PROFESSIONNELLE (III.2.1 des LDG)	-Qualités développées (dont qualités personnelles et relationnelles) et compétences acquises -Niveau d'implication dans l'exercice des fonctions et le cas échéant difficultés de certains postes et condition particulière d'exercice -Résultats obtenus sur différentes fonctions au regard de l'importance et de la complexité des missions -Aptitude à l'encadrement d'équipe selon le corps et la catégorie concernée		
B-- APTITUDE A ASSUMER DES RESPONSABILITES ELARGIES ET EXERCER LES MISSIONS STATUTAIRES (III.2.2 des LDG)			

DIVERSITES DES FONCTIONS EXERCEES ET DES POSTES OCCUPES (III.2.3 des LDG)	-Fonctions exercées dans une autre administration, en administration centrale, dans les services déconcentrés, dans le secteur privé (notamment secteur associatif ou dans une organisation européenne ou internationale)		
CRITERES DE PROMOTION SUBSIDIAIRES (III.3)			
FORMATION SUIVIES			
VALORISATION DU FAIT D’AVOIR DEJA PASSE UN CONCOURS OU UN EXAMEN PROFESSIONNEL			
RECONNAISSANCE DES MISSIONS TRANSVERSES D’ACCOMPAGNEMENT	-référent diversité égalité -référent handicap -maître d’apprentissage -tuteur -formateurs internes -membres de jury Conseiller mobilité carrière Assistant et conseiller de prévention ...		

RAPPORT CIRCONSTANCIÉ DU SUPERIEUR HIERARCHIQUE OU DU DIRECTEUR LE CAS ECHEANT

SUR LA MANIÈRE DE SERVIR DE L'AGENT (tableau d'avancement)
OU SUR LES APTITUDES DE L'AGENT A EXERCER DES RESPONSABILITES SUPERIEURES (liste d'aptitude)

Date

Signature (nom et titre du signataire)

PARTIE 4 RANG DE CLASSEMENT

ADMINISTRATION CENTRALE / DIRECTION :

Rang de proposition :

RESEAU DECONCENTRE /ETABLISSEMENT PUBLIC
(ARS...) :

Rang de proposition régional :

Rang de proposition départemental (*le cas
échéant*) :

Nombre de propositions au niveau régional au
cours des 3 dernières années :

Date

Signature (nom et titre du signataire)

ANNEXE V - SEPTIES

Secrétariat Général Service des ressources humaines Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération Bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi - BASE	FICHE DE CARRIERE pour l'accès à la hors classe du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement
---	---

[NOM et Prénom]

Direction/Service/Bureau ou unité :

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

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

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

2- Affectations précédentes (vivier 2) :

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

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

3- Affectations relevant du vivier 3 :

(Fonctions exercées démontrant une valeur professionnelle exceptionnelle)

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

TOTAL					

Signature de l'agent

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

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

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

ANNEXE V OCTIES – FICHE DE PROPOSITION – HORS CLASSE des AAE et IAE

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

Avancement à la hors classe

- ☐ du corps des attachés d'administration de l'Etat
☐ du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement
 (1) Cocher la case appropriée

Direction/Service/Unité :

Nom :	Prénom :
Date de naissance :	Age au 01/01/2027 :
Corps / Grade actuel :	Depuis le :
Affectation :	

Proposé au titre de l'année 2027 :

1- Modalités d'accès dans le corps actuel

(Cocher la case correspondante)

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

2- Modalités d'accès au 2^{ème} niveau de grade (ingénieur divisionnaire ou attaché principal)

Type d'accès		Date	Type d'accès		Date
Tableau d'avancement			Intégration directe		
Examen professionnel			Détachement entrant		

3- Fonctions actuellement exercées

3-1 Description des fonctions

3-2 Positionnement hiérarchique

3-3 Responsabilité d'encadrement ou de projet

3-4 Éléments relatifs à l'environnement du poste

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

Rang de classement :

Date :

Signature :

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

Rang de classement :

Date :

Signature :

ANNEXE V - NEUNIES

Secrétariat Général
Service des ressources humaines
Sous-direction de la gestion des carrières et de la
rémunération
Bureau de gestion des personnels enseignants et des
personnels de la filière formation-recherche

FICHE DE CARRIÈRE
Pour l'accès à l'échelon spécial de la
hors classe des ingénieurs de recherche

[NOM et Prénom]

Direction/Service/Bureau ou unité :

Compléter le ou les tableaux suivants pour les agents proposés au titre du vivier 1

1- Périodes de détachement sur un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle A :

N°	Fonctions exercées	Établissement ou service (Préciser le nom de l'établissement, du service ou de la région)	Date de début	Date de fin	Durée en années et en mois
1					
2					
3					
4					
TOTAL					

2- Fonctions exercées ouvrant droit à promotion à l'échelon spécial :

(le candidat doit justifier de l'exercice, au cours des quatre années précédant l'établissement du tableau d'avancement, d'une ou plusieurs fonctions figurant à l'annexe I-bis).

Le tableau suivant doit être complété dans l'ordre chronologique. Les pièces justificatives doivent être numérotées et classées dans l'ordre chronologique et recensées (dernière colonne). Ces pièces sont à joindre à la fiche de carrière.

	Fonctions exercées (cf. annexe I-bis)	Etablissement ou service	Date de début	Date de fin	Durée en années et en mois	Liste des pièces justificatives lettres de mission, arrêté d'affectation...
1						
2						
	Fonctions exercées (cf. annexe I-bis)	Etablissement ou service	Date de début	Date de fin	Durée en années et en mois	Liste des pièces justificatives lettres de mission, arrêté d'affectation...
3						
4						
5						
TOTAL						

Compléter les informations suivantes pour les agents proposés au titre du vivier 2

Corps :

Grade :

Échelon :

Date d'entrée dans l'échelon :

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

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

Signature de l'agent :

Date :

Date :

RAPPORT D'ACTIVITE

L'agent rédige lui-même son rapport d'activité (2 pages au plus) concernant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le corps des ingénieurs de recherche et plus particulièrement dans le grade de la hors classe. Ce rapport doit impérativement être accompagné d'un curriculum vitae (CV).

[NOM et Prénom]

Direction/Service/Bureau ou unité :

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

Signature de l'agent :

Date :

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

Date :

ANNEXE V DEXIES

FICHE DE PROPOSITION – ECHELON SPECIAL DE LA HORS CLASSE des AAE, IAE et IR

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

Avancement à l'échelon spécial de la hors classe

- ☐ du corps des attachés d'administration de l'Etat
☐ du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement
☐ du corps des ingénieurs de recherche

(1) Cocher la case appropriée

Direction/Service/Unité :

Nom :	Prénom :
Date de naissance :	Age au 01/01/2026 (AAEHC et IAEHC) : Age au 01/01/2027 (IR-HC) :
Corps / Grade actuel :	Depuis le :
Affectation :	

Proposé au titre de l'année 2025 (AAEHC/IAEHC) ou au titre de l'année 2026 (IR-HC) ;

1- Modalités d'accès dans le corps actuel

(Cocher la case correspondante)

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

2- Modalités d'accès grade actuel (AAEHC, IAEHC, ou IR-HC)

Type d'accès		Date	Type d'accès		Date
Tableau d'avancement			Intégration directe		
			Détachement entrant		

3- Fonctions actuellement exercées

3-1 Description des fonctions

3-2 Positionnement hiérarchique

3-3 Responsabilité d'encadrement ou de projet

3-4 Éléments relatifs à l'environnement du poste

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

Rang de classement :

Date :

Signature :

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

Rang de classement :

Date :

Signature :

**CONSIGNES DE 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, B et C et pour les infirmiers, 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. S'agissant du corps des ISPV, les documents du dossier doivent être transmis **sous format Word** (les précisions relatives à la forme, au nommage et aux documents complémentaires sont apportées dans l'annexe V-quinquies).

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

Ce fichier PDF sera nommé : « Corps_grade_NOM_Prénom_NumDép_Structure-2026.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).

Ce fichier PDF sera nommé : « Corps_grade_NOM_Prénom_FP_NumDép_Structure_2026.pdf » (cf. ci-dessous les règles de nommage et la nomenclature précisant la codification à utiliser pour les promotions).

L'appréciation littéraire 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.

La fiche de poste

Ce fichier PDF sera nommé :

« Corps_grade_NOM_Prénom_F0_NumDép_Structure_2027.pdf » (cf. ci-dessous les règles de nommage et la nomenclature précisant la codification à utiliser pour les avancements).

Le curriculum vitae

Ce fichier PDF sera nommé :

« Corps_grade_NOM_Prénom_CV_NumDép_Structure_2026.pdf » (cf. ci-dessous les règles de nommage et la nomenclature précisant la codification à utiliser pour les avancements).

2. Le fichier récapitulatif des propositions

C'est le fichier MAPS_xxx_Prop_avancement_2026.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 2027, un onglet pour les listes d'aptitudes 2026).

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_2027

exemple : 01_DDT_Prop_Avancement_2027

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 (Avcmnt)
inspecteur général de santé publique vétérinaire	IGSPV
inspecteur en chef de santé publique vétérinaire	ICSPV
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. B classe supérieure	INF_B_CS
ingénieur de recherche hors classe échelon spécial	IR_HCES
ingénieur de recherche hors classe	IR_HC
ingénieur d'études hors classe	IE_HC
technicien formation recherche classe exceptionnelle	TFR_CE
technicien formation recherche classe supérieure	TFR_CS
chef technicien - spécialité FTR	TFTR_Chef
chef technicien - spécialité EA	TTEA_Chef
chef technicien - spécialité VA	TVA_Chef
technicien principal - spécialité FTR	TFTR_Pal
technicien principal - spécialité EA	TTEA_Pal
technicien principal - spécialité VA	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

LISTE DES 26 CRITERES LEGAUX DE DISCRIMINATION

Il n'existe pas de hiérarchie entre les différents types de discrimination. La loi énumère à ce jour 26 critères qui sont :

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

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

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discrimination>

ANNEXE VIII

CALENDRIER

19 juin 2026	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.
26 juin 2026	Date limite de transmission des fiches et de la proposition d'interclassement de chaque structure à l'IGAPS concerné
8 octobre 2026	Date limite de transmission des projets de tableau d'avancement aux bureaux de gestion par les IGAPS référents de corps
15 décembre 2026	Date limite de publication des arrêtés portant tableaux d'avancement