



**MISE EN ŒUVRE DE LA CAMPAGNE D'AVANCEMENT ITA 2006**  
**Mémento à l'attention des personnels des unités et services**  
**DRH 7 juillet 2006**

**Le contexte**

Jusqu'en 2005, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) compétentes pour chaque corps de fonctionnaires, examinaient les dossiers des agents remplissant les conditions statutaires pour bénéficier d'une promotion de corps ou de grade. Pour conduire leurs travaux, les CAP s'appuyaient sur une pré sélection reposant sur le classement opéré par les directeurs d'unité (DU) au sein de leur laboratoire puis sur l'interclassement régional réalisé dans chaque délégation régionale par département scientifique (DS) et enfin sur le classement national par DS eux-mêmes.

La fin du rattachement des personnels IT aux départements scientifiques et surtout la difficulté de comparer et de classer des agents aux métiers et aux emplois types disparates, à l'intérieur d'un même corps ou d'un même grade ont conduit la direction de l'établissement à proposer - à titre expérimental en 2006 - la mise en place de nouvelles modalités d'interclassement fondées non plus sur l'appartenance à un DS mais à une Branche d'Activité Professionnelle (BAP).

Ce mémento a pour objet de vous présenter les principales modalités mises en œuvre pour 2006

**Les étapes clés du processus**

*Etape 1 Au niveau du laboratoire (Période Mai Juin)*

Le directeur d'unité (DU) a conduit l'appréciation annuelle de ses agents et les a proposés à une promotion. Il a classé ses propositions au niveau du laboratoire et le Conseil de laboratoire en a été informé selon des modalités à discuter au sein de chaque laboratoire. Le classement a été effectué pour chaque type d'avancement (corps/grade). Le DU a disposé de la répartition indicative des possibilités par corps/grade et par BAP. Il n'a pas procédé à un classement par BAP, celui-ci se déduisant automatiquement du classement effectué par ordre de mérite.

Le DU s'est attaché à décrire l'activité du collaborateur proposé à un avancement ou une promotion en y intégrant des éléments de contexte (volume d'activités, organisation du travail...).

A ce stade, ses propositions ont été adressées à sa délégation qui les a saisies dans une application permettant la consolidation par BAP de l'ensemble des propositions

Exemple

Prénom – Nom	BAP	Grade D'origine	Grade D'accès	Classement Grade	Classement unité
JC DURAND	C	TCN	TCS	1 / 2	1 / 9



*Etape 2 Au niveau régional (Période Juillet septembre)*

Le Délégué Régional (DR) réunit des directeurs d'unité en sous groupes couvrant les 8 BAP. Le nombre de DU est fixé à deux par BAP et plus selon l'importance des effectifs de chaque BAP dans les laboratoires et services de la délégation. Sous l'autorité du DR., ils effectuent un classement des dossiers par BAP. Leurs travaux restent confidentiels et ne sont en aucun cas transmis aux personnels IT.

Les membres des sous groupes s'appuient pour conduire leurs travaux sur un certain nombre de critères objectifs.

Ces critères sont les suivants :

- Appréciation du directeur d'unité : classement dans l'unité (notion de priorité du DU), cohérence entre l'activité décrite et la BAP mais aussi avec le niveau de corps ou de grade visé, position dans l'organisation (pour certains niveaux), cohérence entre activité décrite et appréciation/valorisation par le DU
- Parcours professionnel de l'agent : évolution de ses fonctions et du niveau de responsabilités, formations permanentes suivies (nature, année...), mobilités (fonctionnelles, géographiques...)
- Parcours de carrière de l'agent : nombre de concours internes présentés (passage en corps) ou nombre de sélections professionnelles tentées (passage en TCE), dernier avancement, ancienneté CNRS, et fonction occupée.

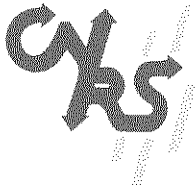
Les représentants du personnel ont la possibilité de consulter l'ensemble des dossiers classés par les directeurs d'unité ; ils ne participent pas aux travaux d'interclassement et n'ont pas accès au classement régional.

Exemple

Prénom – Nom	BAP	Grade D'origine	Grade D'accès	Classement Grade	Classement unité	Classement régional
JC DURAND	C	TCN	TCS	1 / 2	1 / 9	1 / 5
<b>DR 4 : 3 à 5 possibilités – National 17 possibilités</b>						

Pour la DR 4 (GIF) 3 à 5 possibilités en fonction du nombre de promovables en TCS BAP C

Sur 17 possibilités pour 117 agents promovables au niveau national.



### *Etape 3 Au niveau national (période Octobre décembre))*

L'ensemble des propositions des délégations régionales est transmis à la direction des ressources humaines qui réunit des personnes qualifiées par BAP, nommées par le secrétaire général à partir de propositions des départements scientifiques et de la DRH. Pour ces dernières, la DRH aura préalablement consulté les représentants élus aux CAP

Ces groupes, au nombre de huit, élaborent les propositions de l'administration pour les CAP. Ces propositions pourront aller jusqu'à 120% des possibilités nationales par BAP, et au maximum à 150% dans le cas de possibilités indicatives faibles ou de propositions recouvrant des situations d'emplois-types particuliers.

Avant la tenue des CAP, la DRH présentera la liste des critères retenus par l'administration pour opérer ses propositions.

Exemple

Prénom – Nom	BAP	Grade D'origine	Grade D'accès	Classemen t Grade	Classemen t unité	Classement régional	Classement National
JC DURAND	C	TCN	TCS	1 / 2	1 / 9	1 / 5	3 / 17

### *Etape 4 Après la tenue des CAP (période janvier)*

Le DU est informé des résultats, par un courrier du délégué régional. Après réception des résultats, le service du personnel et des ressources humaines de la DR établit la décision de promotion de l'agent lauréat.

### *Le bilan du processus 2006*

Aux différentes étapes du processus, et en fonction des acteurs concernés, la DRH procédera au bilan des opérations à des fins de consolidation :

- déroulement des opérations,
- problèmes rencontrés,
- ajustements réalisés,
- questions soulevées par les directeurs d'unités, les personnels IT et les organisations syndicales

### *Perspectives 2007*

La DRH est mandatée par le secrétaire général pour piloter la mise en place en 2007 à titre expérimental d'un dispositif d'évaluation des compétences (définition du processus, mise en œuvre et proposition de modifications statutaires correspondantes). La DRH doit également proposer une évolution du dossier carrière en 2007 assortie d'une généralisation de l'entretien annuel d'évaluation. Ce chantier, dans ses différentes composantes, sera conduit en concertation avec les organisations syndicales.