

## CAMPAGNE D'AVANCEMENT ITA 2006

### *Proposition de Note de cadrage*

#### **Le contexte**

Chaque année, les Commissions Administratives Paritaires (CAP), compétentes pour chaque corps de fonctionnaires, examinent les dossiers des agents remplissant les conditions statutaires pour être promu dans leur corps ou dans leurs grades. Pour conduire leurs travaux, les CAP s'appuient 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 par département scientifique (DS) enfin sur les classements des 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 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).

#### **Les principes**

Les possibilités de promotions par corps et par grade sont ventilées au prorata du nombre de promouvables dans chaque Branche d'Activité Professionnelle (BAP).

L'interclassement régional et national se fait par BAP et non plus par DS.

Des groupes d'experts compétents par BAP sont nommés par le secrétaire général à partir de propositions de la DRH et des départements scientifiques, pour élaborer les propositions de l'administration présentées en CAP.

Le calendrier des opérations reste inchangé (voir annexe 1).

#### **Les étapes clés du processus**

##### *Au niveau du laboratoire*

Le directeur d'unité conduit l'appréciation annuelle de ses agents et les propose, s'il le juge opportun, à une promotion. Ses propositions sont classées au niveau du laboratoire et le Conseil de laboratoire en est informé selon des modalités à discuter au sein de chaque laboratoire. Ce classement est effectué pour chaque type d'avancement (corps/grade). Pour l'aider dans cette tâche, le directeur d'unité dispose de la répartition indicative des possibilités par corps/grade et par BAP. Il ne procède pas à un classement par BAP, celui-ci se déduisant automatiquement du classement effectué par ordre de mérite.

Le directeur d'unité s'attachera 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...). L'attention du directeur d'unité sera appelée également sur la cohérence entre la BAP de rattachement et l'activité de l'agent précédemment décrite.

Le directeur d'unité est informé que ses propositions seront présentées :

- d'une part au niveau régional à une Commission d'interclassement composée de directeurs d'unités représentant les domaines d'expertise des huit BAP existantes qui examinera les dossiers classés en position 1 et 2 par le directeur d'unité par type d'avancement (corps/grade) et au maximum en position 3 si l'agent est classé premier dans la BAP au sein du laboratoire et si les effectifs du laboratoire le justifient,
- d'autre part à un niveau national par des groupes d'experts par BAP désignés par le secrétaire général à partir de propositions de la DRH et des départements scientifiques

#### *Au niveau régional*

Le Délégué Régional (DR) réunit des directeurs d'unité en sous groupes par BAP. Ces DU couvrent un domaine d'expertise correspondant aux huit BAP, leur nombre étant fixé entre deux et quatre par BAP, selon l'importance des effectifs de chaque BAP dans les laboratoires et services de la délégation. L'interclassement régional est établi sous l'autorité du DR par une commission composée d'un représentant de chaque sous groupe.

La consultation des dossiers et des classements des directeurs d'unité par les représentants du personnel se fait dans les mêmes conditions que précédemment.

#### *Au niveau national*

La direction des ressources humaines réunit des groupes d'experts par BAP, nommés par le secrétaire général à partir de propositions de la DRH et des départements scientifiques. Ces groupes, au nombre de huit, élaborent les propositions de l'administration pour les CAP. Ces propositions pourront aller jusqu'à plus de 20% des possibilités nationales par BAP.

#### **Les modalités de suivi du processus**

Il est proposé la mise en place d'un comité de suivi chargé d'analyser le déroulement du processus et faire, le cas échéant, des propositions pour son amélioration en 2007.