Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction mobilité, emplois,carrières** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDMEC/2014-958** **04/12/2014**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 3

Objet : Prise en compte de la valeur professionnelle par réduction ou majoration d'ancienneté en vue des changements d'échelons.

Destinataires d'exécution
Administration Centrale RAPS Etablissements d'enseignements (supérieur/EPLEFPA) Services déconcentrés et établissements publics Organisations syndicales

Résumé : Cette note fixe le nouveau dispositif de prise en compte de la valeur professionnelle pour un avancement d'échelon (année de référence : 2013)

Textes de référence : Bases juridiques :

- article 57 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

- décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 modifié, portant application de l'article 55 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de

l'État ;

- décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle de fonctionnaires de l'État, notamment son chapitre II ;

- arrêté ministériel du 16 mars 2011 modifié, relatif aux conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires du ministère de l'agriculture, de l'alimentation de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire ;

Les procédures relatives à la prise en compte de la valeur professionnelle par réduction ou majoration d'ancienneté en vue des changements d'échelons en vigueur antérieurement étaient extrêmement complexes à mettre en œuvre par les différents échelons de l'administration.

En outre, après application des différents niveaux de critères, la décision de l'administration s'avérait souvent peu lisible, **tant pour l'agent que pour la structure**, dans la mesure où chaque CAP pouvait définir des critères spécifiques à un corps.

Est donc mise en œuvre, à compter de la présente campagne, une refonte complète du dispositif, dans un triple souci de simplification administrative, d'harmonisation des pratiques entre le MAAF et le MEDDE-METL et **d'amélioration de la transparence du dispositif pour les agents gérés par le MAAF**.

L'arrêté précité du 16 mars 2011, qui constitue le cadre de référence actuel du ministère chargé de l'agriculture pour l'appréciation de la valeur professionnelle des personnels, vient donc d'être modifié à cet effet.

Cet arrêté modifié fixe ainsi, outre les modalités de l'entretien professionnel annuel (qui fait l'objet d'une note de service spécifique), **les nouvelles dispositions destinées à recueillir et à attribuer les réductions et majorations d'ancienneté**.

***

La présente note de service a pour objet de préciser, au titre de la période de référence « année 2013 », les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle par le biais des réductions ou majorations d'ancienneté pour les **fonctionnaires**, à l'exception de ceux qui relèvent de dispositions spécifiques (voir point 1 ci-dessous).

En effet, les agents non titulaires ne sont pas concernés par ce dispositif.

En outre, les dispositions de la présente note ne s'appliquent pas :

- aux agents du corps des attachés des administrations de l'Etat. Ces derniers sont désormais régis par les procédures instituées dans le cadre de la création du corps interministériel à gestion ministérielle des attachés (CIGEM) ;

- aux agents appartenant aux corps suivants, régis par des dispositions spécifiques : conseillers principaux d'éducation, professeurs certifiés de l'enseignement agricole, professeurs de lycée professionnel agricole, professeurs de l'enseignement supérieur agricole et maîtres de conférences ;

- aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF), qui relèvent d'un cadre réglementaire particulier (arrêté du 20 juin 2011), dans la mesure où ils appartiennent à un corps interministériel.

1. Périmètre des dispositions de la présente note

1.1 - Les fonctionnaires éligibles aux réductions ou majorations d'ancienneté

Les fonctionnaires éligibles sont :

- les personnels titulaires appartenant à un corps du ministère chargé de l'agriculture (y compris l'ensemble des personnels du statut « formation et recherche »), autres que ceux visés ci-dessus. Ces personnels sont éligibles, qu'ils soient en position d'activité au ministère chargé de l'agriculture ou dans d'autres structures, mis à disposition ou en position de détachement externe à l'extérieur du ministère ;

- les personnels en détachement interne (c'est-à-dire détachés d'un corps dans un autre corps) peuvent bénéficier

de réductions ou de majorations d'ancienneté dans le corps de détachement exclusivement (par exemple, un professeur détaché dans le corps des IAE est « bonifiable » dans le corps des IAE ; un adjoint administratif détaché dans le corps des adjoints techniques est « bonifiable » dans le corps des adjoints techniques) ;

- les personnels détachés sur statut d'emploi (chefs de mission, directeurs etc...) peuvent bénéficier de réductions ou de majorations d'ancienneté, mais dans le corps inactif, si celui-ci est concerné par cette procédure, et non dans le statut d'emploi, dans la mesure où, en général, les échelons des statuts d'emploi sont incompressibles ;

En outre, les infirmières (catégories A et B) affectées dans les services du MAAF sont éligibles à ce dispositif.

1.2 - Les fonctionnaires non éligibles aux réductions ou majorations d'ancienneté

Les fonctionnaires non éligibles sont :

- les personnels appartenant à des corps interministériels (notamment les administrateurs civils) ou à des corps d'autres départements ministériels affectés ou mis à disposition du ministère chargé de l'agriculture. Ces agents bénéficient du dispositif fixé par leur administration d'origine (par exemple, les attachés et les administrateurs de l'INSEE) ;

- les agents au dernier échelon de chaque grade d'un corps au 31 décembre 2013 ;

- les agents en congé de longue durée ou en disponibilité au 31 décembre 2013.

2. La période de référence

2.1 - Principes généraux

Dans tous les secteurs d'emploi, la période annuelle de référence est la période au titre de laquelle est faite la proposition. Lors de l'entretien professionnel de l'année n, la période de référence est l'année n -1 et les réductions ou majorations d'ancienneté prennent effet au 1er janvier de l'année n +1. Ainsi, la proposition qui doit être faite au titre de la présente campagne (fin 2014 – début 2015) concerne les fonctions exercées par l'agent en 2013.

Elle concerne tous les personnels éligibles visés au point 1 ci-dessus au titre de leur manière de servir entre le 1er janvier et 31 décembre 2013. **L'attribution d'un mois de majoration ou de réduction d'ancienneté prendra effet au 1er janvier 2015**.

2.2 Durée de service sur la période de référence / Présence effective

Sont éligibles les agents ayant une durée minimale de présence de 4 mois, consécutifs ou non, dans une ou plusieurs structures, au cours de la période de référence (année 2013).

En outre, seules les périodes de présence effective dans un service sont prises en compte pour apprécier la condition de durée de 4 mois précitée. Ainsi, les périodes de congés, quelle que soit leur nature (congé de formation, de maladie, ..), ne sont pas prises en compte pour déterminer cette présence minimale effective de 4 mois. Les agents ayant moins de 4 mois de présence effective en 2013 ne font pas partie de la population éligible.

2.3 Temps partiel

Les agents à temps partiel, quelle que soit leur quotité de travail, sont en revanche concernés. Le simple fait qu'il soit à temps partiel ne peut justifier une quelconque discrimination dans l'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent, notamment en matière de bonification d'ancienneté.

3 – Les chefs de services habilités à proposer des réductions ou des majorations d'ancienneté

3.1 Dispositions générales

Les propositions doivent être faites par le responsable de la structure qui emploie l'agent au 31 décembre de l'année de référence, c'est-à-dire au 31 décembre 2013. Elles s'appuient sur l'appréciation générale de la valeur professionnelle de l'agent établie lors de l'entretien professionnel réalisé en 2014 au titre de 2013.

3.2 Les chefs de services habilités à proposer des réductions ou majorations d'ancienneté pour les personnels affectés en position d'activité au ministère chargé de l'agriculture et dans ses établissements publics

L'arrêté précité du 16 mars 2011 modifié fixe, en son annexe, la liste des chefs de service investis du pouvoir de proposer des réductions et des majorations d'ancienneté :

* 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 et directeurs d'administration centrale ;
- le vice-président du conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux (CGAAER) ;
- le contrôleur budgétaire et comptable ministériel ;
- le haut fonctionnaire de défense.

* pour les personnels exerçant en services déconcentrés :

- 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 (DDT(M), DD(CS)PP), quel que soit le programme budgétaire sur lequel repose leur rémunération (215 et 217) ;
- le chef du service des ressources humaines, après avis du conseiller technique de service social, pour les assistants de service social.

* pour les personnels exerçant dans les établissements d'enseignement :

- la directrice générale de l'enseignement et de la recherche pour les directeurs des établissements de l'enseignement supérieur et pour le directeur du centre d'enseignement zootechnique (CEZ) de Rambouillet ;
- les directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt pour les directeurs des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole ;
- les directeurs des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole ;
- les directeurs généraux et directeurs des établissements publics d'enseignement supérieur et le directeur du centre d'enseignement zootechnique de Rambouillet.

* pour les personnels des corps du ministère chargé de l'agriculture exerçant dans les établissements publics sous tutelle (ONF, IFCE, FranceAgrimer, ASP, INAO, ODEADOM, ANSES, INFOMA, IRSTEA, ..) :

- les présidents-directeurs généraux, directeurs généraux et directeurs de ces établissements.

3.3 Les chefs de services habilités pour les personnels affectés, mis à disposition ou détachés hors du ministère chargé de l'agriculture et les personnels affectés, mis à disposition ou détachés auprès des établissements publics autres que ceux visés au 3.2 ci-dessus

Sont habilités à faire des propositions pour les personnels placés sous leur autorité (à l'exception des IPEF) :

* pour le MEDDE :

- le secrétaire général, les directeurs généraux, directeurs d'administration centrale ;
- les directeurs régionaux de l'environnement, de l'aménagement et du logement ;

• les directeurs de l'environnement, de l'aménagement et du logement.

* pour les autres structures :

• les chefs de services compétents dans les autres administrations de l'Etat et assimilées (ministères, conseil d'Etat, Cour des comptes ..) ;
• les directeurs généraux et directeur des établissements publics autres que ceux visés au point 3.2 (ONCFS, ONEMA, INERIS, Agences de l'eau ...) ;
• les directeurs généraux des services pour les collectivités territoriales.

4 – Les nouveaux principes applicables en matière d'attribution de réductions ou de majorations d'ancienneté

Les principes du nouveau dispositif institué au titre de la présente campagne « de bonification » sont les suivants.

Chaque agent éligible visé au point 1 ci-dessus, dès lors qu'il remplit les conditions statutaires, **peut** bénéficier **d'un mois** de réduction d'ancienneté, sous réserve du respect de l'enveloppe de mois disponibles pour le corps.

Cependant, **au vu de la valeur professionnelle d'un agent**, le chef de service peut décider de ne pas lui attribuer ce mois de réduction d'ancienneté. En outre, un agent ayant refusé son entretien professionnel ne peut prétendre à une réduction d'ancienneté, en application du décret susvisé du 28 juillet 2010. Ce refus doit avoir été formalisé.

Enfin, en cas d'insuffisance professionnelle de l'agent, le chef de service peut proposer de lui attribuer **un mois de majoration d'ancienneté**.

L'enveloppe de mois de réductions d'ancienneté à répartir entre les membres d'un même corps est calculée sur la base de 90 % de « l'effectif à prendre en considération », c'est-à-dire les agents appartenant audit corps au 31 décembre 2013 qui, à cette même date, ne sont pas classés au dernier échelon. Les éventuels reliquats de l'année précédente sont ajoutés à l'enveloppe globale de mois à distribuer.

5 – Les différentes étapes de la distribution des réductions et des majorations d'ancienneté

Le nouveau dispositif repose toujours sur une double phase :

– des **propositions faites localement** par les chefs de services visés au point 3 ci-dessus **;** ces propositions ne préjugent pas de l'attribution définitive qui relève de la phase suivante ;

– une **distribution** définitive des mois, faite après avis des CAP de chaque corps concerné, en fonction des critères retenus par les CAP (qui peuvent être différents d'une CAP à l'autre) pour départager les agents d'un même corps faisant l'objet d'une même proposition.

IMPORTANT : **Contrairement à ce qui se pratiquait antérieurement, les propositions des structures ne doivent pas être enregistrées dans le module « Epicéa bonifications »**. U**ne procédure « papier » simplifiée est instituée,** au titre de la présente campagne, dans l'attente de la mise en service du module « bonifications » du SIRH Agorha, qui intégrera les spécificités du nouveau dispositif.

Cette procédure se déroule selon les quatre étapes suivantes :

5.1 - Étape 1 : les propositions

Ces propositions ne concernent que les agents éligible au 31 décembre 2013. Epicéa (*module « bonifications »*) permettra une visualisation de la liste des agents présents dans chaque structure le 31 décembre 2013 et des agents n'ayant pas les 4 mois de service effectifs au cours de cette année de référence. Pour des raisons de mises à jour informatiques automatiques au 1er janvier 2015, **cette visualisation ne sera possible qu'avant le 31 décembre 2014**. Il convient donc d'éditer la liste des agents éligibles fournie par Epicéa dès publication de la présente note.

En cas d'anomalie constatée, il convient de contacter l'assistance utilisateurs Agorha du bureau du pilote national de la paie du SRH.

Chaque agent éligible, dès lors qu'il remplit les conditions statutaires, peut bénéficier **d'un mois** de réduction d'ancienneté. Dans ces conditions, par défaut, chaque agent éligible est susceptible de se voir accorder un mois de réduction d'ancienneté.

Les responsables de structures n'ont donc plus aucune déclaration à effectuer en ce qui concerne ces agents.

Doivent, en revanche, faire l'objet d'une déclaration explicite, et donc d'un recensement :

A - les agents pour lesquels le chef de service propose de ne pas attribuer de réduction d'ancienneté, **au vu de leur valeur professionnelle** (« 0 mois ») **;**

B - les agents ayant **refusé leur entretien professionnel** et pour lesquels ce refus a été formalisé, dans la mesure où ces agents ne peuvent bénéficier de réduction d'ancienneté (« 0 mois ») ;

C - les agents pour lesquels le chef de service propose une **majoration** d'ancienneté **d'un mois**, compte tenu de leur insuffisance professionnelle constatée au cours de l'entretien professionnel conduit au titre de l'année 2013.

IMPORTANT : Le chef de service doit uniquement se fonder sur des éléments observables et observés, objectifs et concrets, qui permettent de justifier la non attribution de réduction d'ancienneté ou une majoration d'ancienneté d'un mois. Le compte-rendu de l'entretien professionnel réalisé en 2014 au titre de 2013 doit traduire explicitement les faits. Le chef de service n'est donc pas tenu de limiter l'attribution de réductions d'ancienneté à 90% des agents éligibles de son service.

Ainsi, dans l'hypothèse où un chef de service ne propose aucune « absence de réduction d'ancienneté » ou aucune majoration d'ancienneté (cas A, B et C ci-dessus), **il complétera le tableau de recensement « état néant » figurant en annexe 3 de la présente note.**

A contrario, un chef de service qui proposera, pour un ou plusieurs agents relevant de sa structure, une « absence de réduction d'ancienneté » (« zéro mois ») et/ou une majoration d'ancienneté (cas A, B et C ci-dessus), **complétera le tableau de recensement figurant en annexe 2 de la présente note. Ledit tableau vise donc à recenser les seuls agents de la structure auxquels le chef de service ne souhaite pas voir attribuer un mois de réduction d'ancienneté.**

5.2 - Étape 2 : L'information des agents

Une fois terminé le recensement prévu ci-dessus à l'étape 1, le chef de service complète, pour chaque agent concerné, la fiche individuelle **(annexe 1)** de proposition. La proposition (selon l'une des trois hypothèses suivantes : « un mois de réduction d'ancienneté » ou « aucune réduction d'ancienneté » ou « un mois de majoration d'ancienneté ») est notifiée par le responsable de structure à chaque agent. Cette notification est obligatoire car elle permet à l'agent de connaître la proposition initiale le concernant.

5.3 - Étape 3 : Transmission des tableaux de recensement au service des ressources humaines

Le tableau de recensement de la structure est transmis au service des ressources humaines du MAAF, chargé de procéder à une répartition par corps, **selon les modalités suivantes** :

5.3.1 – Transmission directe

Les services de l'administration centrale, les établissements d'enseignement supérieur agricole et les établissements publics sous tutelle du MAAF doivent transmettre **directement** leurs tableaux de recensement, sous bordereau, **au plus tard le 13 février 2015,** au service du SRH dont les coordonnées figurent dans l'encadré ci-dessous :

Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Secrétariat général
Service des ressources humaines
Sous-direction mobilité, emplois et carrières (SDMEC)
78, rue de Varenne
75 349 Paris 07 SP

5.3.2 – Transmission indirecte

Les EPLEFPA et le CEZ de Rambouillet doivent adresser leurs tableaux de recensement, sous bordereau, à la DRAAF / DAAF concernée, **au plus tard le 26 janvier 2015** ;

Quant aux DRAAF / DAAF, elles doivent adresser le tableau de recensement relatif aux personnels de la DRAAF / DAAF et les tableaux de recensement transmis par les EPLEFPA (*sans y apporter de modification*), en une seule fois, sous bordereau, **à la mission d'appui aux personnes et aux structures (MAPS) concernée, au plus tard le 30 janvier 2015** ;

Les DDT(M) et DD(CS)PP doivent également envoyer leurs tableaux de recensement, sous bordereau, **à la mission d'appui aux personnes et aux structures (MAPS) concernée, au plus tard le 30 janvier 2015**.

5.3.3 – Intervention des MAPS

Comme à l'accoutumée, pour les agents détachés, mis à disposition (MAD) ou affectés (PNA) dans d'autres administrations que le ministère chargé de l'agriculture et ses établissements publics, l'IGAPS territorialement compétent doit recueillir les propositions des supérieurs hiérarchiques des agents concernés. Une fois cette procédure de recueil effectuée, l'IGAPS établit, selon le cas, le tableau figurant en annexe 2 de la présente note ou le tableaux figurant en annexe 3.

Un fichier recensant les agents éligibles « hors structures » sera adressé par le SRH (MISIRH) au RAPS, à l'instar de ce qui se pratique chaque année.

Par ailleurs, chaque MAPS s'assure que chaque DRAAF / DAAF, DDT(M) et DD(CS)PP de son ressort lui a adressé son tableau de recensement.

La MAPS adresse ensuite lesdits tableaux, sans y apporter de modification dans la mesure où la MAPS n'assure plus de mission de péréquation en la matière, en une seule fois, sous bordereau, **au service du SRH dont les coordonnées figurent dans l'encadré ci-dessus, au plus tard le 13 février 2015**.

La MAPS communique aussi, à cette occasion, le tableau de recensement qu'elle aura établi concernant les agents « hors structures ».

5.4 - Étape 4 : les attributions

Cette étape est citée à titre d'information car les services n'interviennent plus.

L'enveloppe de mois de réductions d'ancienneté à répartir entre les membres d'un même corps est calculée sur 90 % de « l'effectif à prendre en considération », c'est-à-dire les agents appartenant audit corps au 31 décembre

2013 qui, à cette même date, ne sont pas classés au dernier échelon.

Les éventuels reliquats de l'année précédente sont ajoutés à l'enveloppe globale de mois à distribuer.

Le service des ressources humaines prépare la synthèse des réponses reçues des différents services (tableaux de recensement précités), et propose aux CAP, pour avis, s'il y a lieu, des critères de non attribution de réduction d'ancienneté afin de respecter l'enveloppe de mois disponible.

En effet, si après prise en compte des agents pour lesquels les structures proposent une absence de réduction d'ancienneté et une majoration d'ancienneté, le nombre d'agents pouvant prétendre à une réduction d'ancienneté d'un mois est supérieur à l'enveloppe de mois à distribuer, des critères de « non attribution » sont proposés aux CAP, pour avis, comme c'était déjà le cas dans le cadre de la procédure mise en œuvre antérieurement.

Il convient de souligner que chaque CAP peut, si elle l'estime opportun, modifier les critères qu'elle souhaite appliquer lors de la réunion suivante de la commission. Chaque CAP est donc invitée à émettre un avis sur les critères « d'exclusion » proposés, selon les spécificités du corps considéré.

6 - Cas particuliers

- Personnels concernés par une majoration d'ancienneté :

Conformément aux dispositions de l'article 8 de l'arrêté du 16 mars 2011 modifié précité, un agent dont la valeur professionnelle est jugée très insuffisante lors de son entretien professionnel peut se voir attribuer une majoration d'ancienneté, limitée à 1 mois au titre d'une année donnée. De telles propositions doivent obligatoirement être accompagnées d'un rapport spécial destiné au chef du service des ressources humaines. Ce rapport sera communiqué à la CAP compétente.

Comme toute décision individuelle faisant grief, elles peuvent faire l'objet de recours gracieux auprès du chef de service ayant proposé cette majoration, ainsi que d'un recours en CAP (ou en CCP pour ce qui concerne les « contractuels du statut unique »).

Des mois de réduction d'ancienneté sont attribués à concurrence des mois de majorations d'ancienneté, sur le même exercice et dans le même corps.

- Personnels pour lesquels aucune proposition de réduction d'ancienneté n'a été faite pendant 3 ans consécutifs :

Dès lors qu'aucune proposition de réduction d'ancienneté n'a été faite pendant trois exercices consécutifs, un rapport spécial doit être établi par le supérieur hiérarchique de l'agent concerné la quatrième année et transmis au chef du service des ressources humaines.

- Personnels bénéficiant, à titre syndical, d'une décharge de service à temps complet ou à temps partiel :

En application de la circulaire CAB/C99-001 du 20 avril 1999 (paragraphe C1), les agents bénéficiant d'une décharge à 100% obtiennent un mois de réduction d'ancienneté.

Les agents bénéficiant d'une décharge comprise entre 20% (inclus) et 100% se verront également attribuer un mois de réduction d'ancienneté. En dessous du taux de 20%, les agents relèvent de la procédure commune précisée par la présente note.

7 - Notification des réductions et des majorations d'ancienneté et voies de recours

Le service des ressources humaines adresse aux différentes structures concernées les notifications relatives aux attributions de réductions d'ancienneté, pour remise aux agents. Même dans les cas où aucune réduction d'ancienneté n'a été attribuée, la notification doit être remise car la date de notification ouvre le délai de recours en CAP/CCP. Il en est naturellement de même s'agissant des majorations d'ancienneté.

Comme toute décision susceptible de faire grief, les notifications relatives aux réductions ou majorations d'ancienneté, peuvent faire l'objet d'un recours auprès du président de la CAP ou de la CCP. Le recours doit être introduit dans le délai de deux mois suivant la notification.

Après avis de la CAP/CCP, l'autorité hiérarchique communique à l'agent la suite qui aura été donnée à son recours.

* * *

La présente note de service entre en application dès sa publication.

Un bilan portant sur la mise en œuvre de ce nouveau dispositif sera réalisé à l'issue de la présente campagne.

Pour tout renseignement complémentaire concernant la mise en œuvre de cette procédure, vous pouvez contacter M. Patrice CHAZAL, adjoint au sous-directeur mobilité, emplois et carrières, par messagerie, à l'adresse suivante : patrice.chazal@agriculture.gouv.fr.

Pour le ministre, et par délégation,
Le chef du service des ressources humaines

signé : Jacques CLEMENT

Trois annexes :

- **annexe 1 : fiche individuelle de proposition de la structure à remettre, une fois renseignée, à chaque agent** (trois possibilités : un mois de réduction d'ancienneté, aucune réduction d'ancienneté, un mois de majoration d'ancienneté)

- **annexe 2 : Tableau de recensement des agents n'ayant pas donné satisfaction ou ayant refusé l'entretien professionnel**

- **annexe 3 : Tableau de recensement d'un état « néant » pour la structure** (cas où le chef de service estime que tous les agents éligibles de sa structure ont vocation à bénéficier d'un mois de réduction d'ancienneté)

Annexe 1

FICHE INDIVIDUELLE DE PROPOSITION DE BONIFICATION D'ANCIENNETE EN VUE DES CHANGEMENTS d'ECHELONS

ANNEE DE REFERENCE 2013

Nom :	Corps :
Prénom :	Affectation :

n° Epicéa :

PROPOSITION D'ATTRIBUTION	
Réductions d'ancienneté	**Majoration d'ancienneté**
1 mois	un mois
0 mois	

date :

qualité :

signature :

Annexe 2

Tableau de recensement des agents n'ayant pas donné satisfaction ou ayant refusé leur entretien professionnel

Campagne de bonification d'ancienneté 2014 - année de référence 2013

Nom du service (nom de la structure / département / région) : …….....

Agents éligibles n'ayant pas donné satisfaction ou ayant refusé leur entretien professionnel et auxquels le chef de service propose de ne pas attribuer de réduction d'ancienneté ou d'attribuer un mois de majoration d'ancienneté

RAPPEL IMPORTANT : **La proposition de « non attribution » de réduction d'ancienneté ou de majoration d'ancienneté doit être cohérente avec les appréciations portées sur le compte-rendu d'entretien professionnel. Le refus par l'agent de son entretien professionnel doit avoir été formalisé.**

N° Epicéa [1]	Nom [1]	Prénom[1]	Corps / grade [1]	L'agent a refusé son entretien professionnel (mettre une croix)	Proposition de ne pas attribuer de réduction d'ancienneté (mettre une croix)	Proposition d'attribuer un mois de majoration d'ancienneté (mettre une croix)

(ajouter, le cas échéant, autant de lignes que nécessaire au tableau)

Date :	Signature et cachet du responsable de la structure :

IMPORTANT : *Une fois complété, ce tableau doit être adressé dans les délais et les conditions précisés au point 5.3 de la note de service*

[1] **Rubrique à compléter OBLIGATOIREMENT / Dactylographié**

Annexe 3

Tableau de recensement des agents n'ayant pas donné satisfaction ou ayant refusé leur entretien professionnel

Campagne de bonification d'ancienneté 2014 - année de référence 2013

Nom du service (nom de la structure / département / région) : …….....

Agents éligibles n'ayant pas donné satisfaction ou ayant refusé leur entretien professionnel et auxquels le chef de service propose de ne pas attribuer de réduction d'ancienneté ou d'attribuer un mois de majoration d'ancienneté

Ce document vise à recueillir une réponse explicite des chefs de services qui estiment que l'ensemble des agents éligibles relevant de leur structure ont vocation à se voir attribuer un mois de réduction d'ancienneté (aucune proposition individuelle d'absence de réduction d'ancienneté et de majorations d'ancienneté)

ETAT NÉANT

Date :	Signature et cachet du responsable de la structure :

IMPORTANT : ***Une fois complété, ce tableau doit être adressé dans les délais et les conditions précisés au point 5.3 de la note de service***