

Secrétariat général du gouvernement

Direction des ressources humaines
et de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie

Pôle Fonction publique

Service de la gestion statutaire des fonctionnaires

Mél : sgsf.drhfpnc@gouv.nc
Tél. : 25.60.00- Fax : 27.47.00

N° CS 14-3133-1272

Nouméa, le 1^{er} décembre 2014

CIRCULAIRE **A l'attention des employeurs publics**

Objet : Campagne d'avancement différencié au titre de l'année 2015.

Je vous informe de l'ouverture de la campagne d'avancement différencié au titre de l'année 2015.

Je vous rappelle que ce dispositif, adossé aux entretiens annuels d'échange (EAE) permet aux agents de bénéficier d'une diminution ou d'un allongement de la durée d'ancienneté nécessaire à leur prochain avancement en fonction de leur valeur professionnelle et de leur manière de servir.

Vous trouverez ci-après les informations nécessaires au bon déroulement de cette campagne.

I- *Statuts particuliers soumis au mécanisme de l'avancement différencié*

Le mécanisme de l'avancement différencié est ouvert aux agents relevant :

- du cadre de l'administration générale ;
- du cadre territorial de l'administration générale ;
- du cadre de la santé ;
- du cadre des personnels socio-éducatifs ;
- du cadre des postes et télécommunications de la Nouvelle-Calédonie ;
- du cadre des personnels paramédicaux ;
- du corps des pompiers d'aérodrome ;
- du corps des officiers publics coutumiers ;
- du corps des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne ;

- du corps des techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile ;
- du statut particulier des personnels techniques de la Nouvelle-Calédonie et des communes ;
- de la filière administrative des communes ;
- de la filière incendie des communes.

II- Les durées d'avancement

Au vu de leur évaluation, et sur la base des entretiens annuels d'échange (EAE) de l'année 2014, les agents promouvables en 2015 pourront bénéficier d'un avancement d'échelon :

- **à la durée moyenne**, il s'agit d'un avancement statutaire dit « normal » qui concerne un agent ayant atteint les objectifs fixés et dont la manière de servir est satisfaisante, voire très satisfaisante ;
- **à la durée minimale**, quand l'agent a produit un effort ou un résultat « remarquable » depuis son dernier avancement d'échelon. Il s'agit de valoriser l'investissement et la manière de servir exceptionnelle des agents et notamment sur des missions hors fiche de poste.

Les avancements à la durée minimale doivent faire l'objet d'un rapport circonstancié, motivé de manière individuelle, illustré sur des éléments et des résultats précis, qui seront soumis à l'avis des commissions administratives paritaires (CAP). **Il a été souhaité, par les membres des CAP, que soit précisé dans le rapport circonstancié si l'agent a déjà obtenu un ou plusieurs avancements différenciés à la durée minimale précédemment.**

Les dossiers ne comprenant pas de rapport circonstancié ou incomplets, ne pourront être présentés et examinés.

- **à la durée maximale**, quand la manière de servir de l'agent ne donne pas satisfaction. Cette demande doit faire l'objet d'un rapport circonstancié succinct.

Les fonctionnaires se trouvant en position de décharge d'activité de service, en position de détachement, les fonctionnaires élus, les collaborateurs de cabinet et les agents en congés de longue maladie ou de longue durée bénéficieront d'un avancement à la durée moyenne.

III- Procédure

Chaque employeur sera rendu destinataire de la liste des agents par statut et par corps dont l'avancement d'échelon doit intervenir au cours de l'année 2015.

A l'aide des fichiers transmis, je vous remercie de préciser, pour chacun des agents concernés, la durée d'avancement proposée.

Le fichier renseigné et signé devra être retourné à la direction des ressources humaines et de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie **au plus tard le 30 avril 2015** accompagné d'une copie de l'ensemble des EAE des agents promouvables (pages I à VII). Dans ce cadre, je vous invite à vous assurer de la cohérence de vos propositions d'avancement et celles portées sur les EAE.

Pour mémoire, l'avancement à la durée minimale concerne au maximum, 30 % de l'effectif de chaque corps et de chaque employeur. Aussi, je vous invite à classer, par ordre de mérite et par corps, l'ensemble des agents proposés à un avancement d'échelon à la durée minimale.

Je vous rappelle qu'en l'absence de retour de l'ensemble de ces éléments (EAE complet et signé par toutes les parties, bordereaux des promouvables renseignés et classés par ordre de mérite), l'avancement se fera à la durée moyenne par défaut.

L'ensemble des dossiers et des propositions d'avancement sera soumis à l'avis préalable des CAP compétentes avant décision.

A ce titre, une attention toute particulière doit être apportée à la transmission d'éléments objectifs nécessaires à l'appréciation de vos propositions par les membres des CAP.