

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 16-3133-1239

Nouméa, le 21 SEP. 2016

## CIRCULAIRE

### A l'attention des employeurs publics

Objet : Campagne d'avancement différencié au titre de l'année 2017 et entretiens annuels d'échange.

Je vous informe de l'ouverture de la campagne des entretiens annuels d'échange (EAE) au titre de l'année 2016 et de la campagne d'avancement différencié au titre de l'année 2017.

Je vous rappelle qu'en application de l'article 41 de l'arrêté n° 1065 du 22 août 1953 *portant statut général des fonctionnaires des cadres territoriaux*, il doit être procédé à l'évaluation de la valeur professionnelle de chaque fonctionnaire par l'attribution d'une cote numérique suivie d'une appréciation générale.

Pour ce faire, je vous propose d'utiliser, cette année encore, l'EAE, véritable outil de management. En effet, il constitue un moment d'échange privilégié entre le supérieur hiérarchique direct et l'agent, permettant de valoriser les résultats professionnels et les efforts tout en soulignant d'éventuels points de vigilance ou objectifs d'amélioration dans la manière de servir.

Les EAE constituent, par ailleurs, l'outil de référence en matière de proposition d'avancement.

Enfin, il est à rappeler que les EAE doivent être réalisés pour chacun des agents placés sous votre autorité, **y compris lorsque ces derniers ne font pas l'objet d'une proposition d'avancement à la durée minimale.**

Concernant l'avancement différencié, pour mémoire, il 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 d'avancement différencié.

### *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 de la Nouvelle-Calédonie et des communes ;
- 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 ;
- du cadre du patrimoine et des bibliothèques de la Nouvelle-Calédonie ;
- du cadre de la jeunesse, des sports et des loisirs de la Nouvelle-Calédonie ;
- de la filière incendie des communes.

### *II- Les durées d'avancement*

Au vu de leur évaluation, et sur la base des EAE de l'année 2016, les agents promouvables en 2017 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, étayé et 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 par la CAP. Les agents se verront donc proposés à un avancement à la durée moyenne par défaut.

- **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 étayé et motivé.

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 tableaux contenant, par statut et par corps, la liste de ses agents dont l'avancement d'échelon doit intervenir au cours de l'année 2017.

Ces tableaux devront être renseignés par vos soins et faire apparaître pour chacun des agents concernés, si l'EAE a été réalisé, la durée d'avancement proposée ainsi que la date du dernier avancement à la durée minimale.

En outre, j'attire votre attention sur le fait, qu'afin de faciliter l'examen des dossiers en CAP, il vous est demandé de retenir une présentation des tableaux par :

- en début de tableau, durée minimale dans l'ordre alphabétique ;
- puis, durée moyenne dans l'ordre alphabétique ;
- enfin, durée maximale dans l'ordre alphabétique.

Les tableaux renseignés et signés devront être retournés à la direction des ressources humaines et de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie **au plus tard le 3 avril 2017** accompagnés d'une copie de l'ensemble des EAE des agents promouvables (pages I à VII).

Concernant l'alimentation de ces tableaux, voici les préconisations que je vous invite à observer :

- veiller à ne pas modifier le format général du tableau, que vous trouverez joint à la présente circulaire ;
- veiller à renseigner les champs préalables au tableau (employeur, nombre d'agents, quota, nombre d'agents proposés) ;
- veiller à cocher une proposition d'avancement pour chaque agent, qu'elle soit à la durée minimale, moyenne ou maximale. **A défaut, la durée moyenne sera proposée ;**
- veiller à ne pas remplir les parties réservées à la « proposition de la CAP » ;
- si vous formulez des propositions d'avancement à la durée minimale hors quota, il convient de classer, par ordre de mérite, l'ensemble des agents ainsi proposés, en faisant précéder le classement par la mention « HQ ». **A défaut, ces propositions ne pourront être examinées en CAP ;**
- veiller à vous assurer de la cohérence de vos propositions d'avancement et celles portées sur les EAE. **En cas d'incohérence entre l'EAE et le tableau signé par l'employeur, la proposition d'avancement formulée sur le tableau signé prime ;**
- le tableau doit être retourné signé par l'employeur ou son représentant. Les agents dont les noms figurent sur les tableaux au titre d'un avancement sont invités à ne pas le signer ;
- pour les agents n'ayant pas eu d'EAE, il convient de renseigner la mention « par défaut » dans le tableau.

J'attire votre attention sur le fait que l'ensemble des dossiers et des propositions d'avancement étant préalablement soumis à l'avis des CAP, il est indispensable que chaque dossier soit complet et renseigné correctement. Les éléments apportés sont en effet indispensables à l'appréciation de vos propositions par les membres des CAP.

Pour rappel, feront notamment l'objet d'un avancement à la durée moyenne par défaut :

- les tableaux non renseignés et non signés ;
- les tableaux transmis sous un format autre que celui arrêté par la DRHFPNC ;
- les tableaux transmis dans les délais mais sans EAE ;
- les propositions d'avancement à la durée minimale hors quota non classées ;
- les propositions d'avancement à la durée minimale ou maximale ne s'appuyant sur aucun rapport circonstancié dans l'EAE ;
- les tableaux et /ou EAE transmis **hors délai** ;
- les propositions d'avancement différencié à la durée minimale formulées dans les EAE mais non accompagnées du tableau signé par l'employeur.

*Je vous remercie par avance de contribuer au respect de ces règles.*

Le secrétaire général  
du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie

*Alain MARC*