

Direction générale des services

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

Nouméa, le **23 FEV. 2022**

Service gestion des carrières des fonctionnaires

Mél : drhfpnc.sgcf@gouv.nc  
Tél. : 25.61.51

2022-DRHFPNC-4551

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

Objet : Campagne d'avancement différencié 2022.

Je vous informe de l'ouverture de la campagne d'avancement différencié au titre de l'année 2022.

Pour mémoire, l'avancement différencié 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- Les durées d'avancement**

Au regard de l'évaluation réalisée par leur employeur, les fonctionnaires promouvables en 2022 pourront bénéficier d'un avancement d'échelon :

- à la durée moyenne, il s'agit d'un avancement statutaire dit « normal » pour les agents ayant atteint les objectifs fixés et dont la manière de servir est satisfaisante, voire très satisfaisante ;
- à la durée minimale, pour les agents ayant fait preuve d'un investissement remarquable ou d'une manière de servir exceptionnelle, notamment sur des missions hors fiche de poste ou dans un contexte particulier, **depuis leur dernier avancement d'échelon** ;
- à la durée maximale, quand la manière de servir de l'agent ne donne pas satisfaction.

## Exceptions réglementaires :

Bénéficieront d'un avancement à la durée moyenne, les fonctionnaires :

- se trouvant en position de décharge d'activité de service ;
- occupant les fonctions de collaborateurs de cabinet ;
- en congés de longue maladie ou de longue durée.

## II- Les propositions des employeurs :

---

### a- Les tableaux de propositions par corps

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 2022.

Il convient de faire apparaître pour chacun des agents concernés, la durée d'avancement proposée. Faute de mention de cette durée, un avancement à la durée moyenne par défaut sera retenu.

Les propositions devront être classées de la manière suivante :

- en début de tableau, vos propositions d'avancement à la durée minimale par ordre alphabétique correspondant au quota dont vous disposez en application du ratio de 30% de l'effectif du corps présents ;
- puis, vos propositions d'avancement à la durée minimale formulées hors quota. A noter que ces propositions doivent être classées par ordre de mérite ;
- les propositions d'avancement à la durée moyenne dans l'ordre alphabétique ;
- enfin, vos propositions d'avancement à la durée maximale dans l'ordre alphabétique.

**A noter :** 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 hors délai ;
- les propositions d'avancement différencié à la durée minimale formulées dans les rapports circonstanciés mais non accompagnées du tableau signé par l'employeur.

### b- Les justificatifs des propositions d'avancement

Les avancements à la **durée minimale ou maximale** doivent faire l'objet d'un rapport argumenté et factuel au moyen du formulaire « Evaluation de la valeur professionnelle et manière de servir » joint en annexe à la présente circulaire. A défaut, les agents seront proposés à un avancement à la durée moyenne par défaut.

### c- Agents proposés pour la 4<sup>ème</sup> fois en vue de l'attribution d'un avancement à la durée minimale

Afin d'éclairer les membres de la commission administrative paritaire (CAP), lorsqu'un agent est proposé pour la 4<sup>ème</sup> fois ou plus à un avancement à la durée minimale, le dossier des agents concernés devra être complété des rapports circonstanciés ayant justifié chacune des demandes d'avancements différenciés à la durée minimale précédemment octroyées.

Faute de transmission de ces rapports, les membres de la CAP se réservent le droit d'émettre un avis défavorable quant à la proposition d'avancement à la durée minimale formulée au titre de l'année 2022.

### **III- Délais de remise des tableaux et documents annexes à la DRHFPNC**

---

Les tableaux renseignés et signés, accompagnés des EAE et du rapport circonstancié « Evaluation de la valeur professionnelle et manière de servir » des agents promouvables, devront être retournés à la DRHFPNC **au plus tard le 29 avril 2022**.

L'ensemble des propositions d'avancement étant préalablement étudiés par les membres de la CAP avant la réunion au cours de laquelle ils émettront leur avis soumis à l'avis des CAP, il est indispensable que chaque dossier soit complet et renseigné correctement. Les éléments apportés leur sont en effet indispensables à l'appréciation de vos propositions.

La direction des ressources humaines et de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

ooo

Le formulaire à utiliser pour la réalisation des rapports d'évaluation est disponible sur le site de la DRHFPNC, à la rubrique formulaires, à l'adresse suivante : <https://drhfpnc.gouv.nc/formulaires> ou dans l'onglet carrière.

La présente circulaire est téléchargeable sur le site de la direction des ressources humaines et de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie ([www.drhfpnc.gouv.nc](http://www.drhfpnc.gouv.nc), rubrique Informations).

Pour le président du gouvernement  
de la Nouvelle-Calédonie  
et par délégation  
le secrétaire général du gouvernement par intérim

Léon WAMYTAN



## LISTE DES STATUTS PARTICULIERS SOUMIS AU MÉCANISME DE L'AVANCEMENT DIFFÉRENCIÉ

- Cadre de l'administration générale de la Nouvelle-Calédonie et des communes ;
- Cadre territorial de l'administration générale ;
- Cadre de la santé ;
- Cadre des personnels socio-éducatifs ;
- Cadre des postes et télécommunications de la Nouvelle-Calédonie ;
- Cadre des personnels paramédicaux ;
- Corps des pompiers d'aérodrome ;
- Corps des officiers publics coutumiers ;
- Corps des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne ;
- Corps des techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile ;
- Statut particulier des personnels techniques de la Nouvelle-Calédonie et des communes ;
- Corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement du second degré public de la Nouvelle-Calédonie ;
- Cadre du patrimoine et des bibliothèques de la Nouvelle-Calédonie ;
- Cadre de la jeunesse, des sports et des loisirs de la Nouvelle-Calédonie ;
- Filière incendie des communes.



## PROPOSITION D'AVANCEMENT 2022

NOM Prénom :

Corps / cadre d'appartenance :

Collectivité :

### I- PROPOSITION DE DUREE D'AVANCEMENT

---

Les résultats professionnels obtenus par l'agent depuis son dernier avancement d'échelon, au regard des objectifs assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève, justifient une proposition pour son **avancement d'échelon** à la durée :

minimale

moyenne

maximale

Signature de la hiérarchie

Signature de l'employeur

### II- RAPPORT CIRCONSTANCIE

---

*Obligatoire pour les demandes d'avancement à la durée minimale ou maximale*

# PROPOSITION D'AVANCEMENT 2022

NOM Prénom :

---