



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

SECRETARIAT GENERAL SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES Sous-direction Mobilité, Emplois, Carrières Adresse : 78, rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP Suivi par : Bernard BAGOU Tél : 01 49 55 82 77	NOTE DE SERVICE SG/SRH/SDMEC/N2012-1157 Date: 03 octobre 2012
---	--

Date de mise en application : **immédiate**

Nombre d'annexes : 2

Le Ministre de l'agriculture
de l'agroalimentaire et de la forêt
à
(cf destinataires)

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

Résumé : Cette note identifie pour 2012 le dispositif de prise en compte de la valeur professionnelle pour l'avancement d'échelon. Elle abroge et remplace les notes de service des 6 juillet et 28 septembre 2011 ayant le même objet

Bases juridiques :

- décret n°2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires 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° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, notamment son article 5 ;
- décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle de fonctionnaires de l'État ;
- Arrêté du 16 mars 2011 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.
- Arrêté du 20 juin 2011 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des membres du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

MOTS-CLES : valeur professionnelle ; réduction d'ancienneté ; majoration d'ancienneté

Destinataires	
Pour exécution : administration centrale Établissements d'enseignement services déconcentrés et établissements publics	Pour information : Organisations syndicales

L'arrêté du 16 mars 2011 est le cadre de référence actuel du ministère chargé de l'agriculture pour l'appréciation de la valeur professionnelle des personnels.

Cet arrêté décline, outre les modalités de d'entretien professionnel annuel qui fait l'objet d'une note de service spécifique, les diverses dispositions destinées à recueillir et attribuer les bonifications d'ancienneté qui permettent le passage accéléré des échelons.

La présente note de service a pour objectif de préciser, au titre de la période de référence 2011, les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle par le biais de réductions d'ancienneté pour les contractuels du statut unique et les fonctionnaires , à l'exception de ceux qui relèvent de dispositions spécifiques (ingénieurs des ponts des eaux et des forêts, professeurs de l'enseignement supérieur, maîtres de conférence, PCEA, PLPA, CPE, personnels du statut formation-recherche de catégorie A et B).

Au titre des dispositions de l'article 55 bis du statut général des fonctionnaires de l'Etat, l'entretien professionnel sert de base pour l'attribution des réductions d'ancienneté (dénommées « bonifications ») en vue du changement d'échelon.

1. Les personnels concernés par l'attribution de réductions d'ancienneté

1.1- Les personnels éligibles

Les fonctionnaires éligibles

– Les personnels titulaires appartenant à un corps du ministère chargé de l'agriculture autre que les personnels enseignants et d'éducation et autre que les personnels du statut formation recherche pour lequel seuls les adjoints techniques de formation et de recherche sont concernés.

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) bénéficient de réductions d'ancienneté dans le corps de détachement exclusivement (ex 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 concerné dans le corps des adjoints techniques).

- Inversement, les personnels détachés sur statut d'emploi (chefs de mission, directeurs etc...) bénéficient de réduction d'ancienneté dans le corps inactif si celui-ci est concerné par cette procédure et non dans le statut d'emploi (cela tient au fait qu'en général, les échelons des statuts d'emploi sont incompressibles) ; par exemple, un attaché administratif détaché sur statut d'emploi de chef de mission n'est pas bonifiable au titre du statut de chef de mission mais il l'est dans le corps inactif des attachés.

NB : Les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts relèvent d'un cadre réglementaire spécifique (arrêté du 20 juin 2011) dans la mesure où il s'agit d'un corps interministériel. Une note de service à paraître identifiera le dispositif qui leur est applicable.

Les fonctionnaires non éligibles :

– les conseillers principaux d'éducation, les professeurs certifiés de l'enseignement agricole, les professeurs de lycée professionnel agricole, les professeurs de l'enseignement supérieur agricole et les maîtres de conférences ;

– les personnels relevant du statut formation recherche régis par les dispositions spécifiques du décret n° 95-370 du 6 avril 1995 à l'exception des adjoints techniques qui ne font pas l'objet de dispositions statutaires spécifiques et donc relèvent du présent dispositif (NB toute la filière sera concernée dès l'année prochaine par ce dispositif, le texte statutaire rénové étant en instance de publication) ;

– les personnels stagiaires et les élèves fonctionnaires ;

– les personnels appartenant à des corps interministériels 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 (exemple : attachés ou administrateurs de l'INSEE) ;

–Les agents au dernier échelon de chaque grade d'un corps au 31/12/2011 pour le présent exercice ;

–Les agents en congé de longue maladie ou disponibilité au 31/12/2011.

Les personnels non titulaires

Sont exclusivement concernés les agents non titulaires relevant de la décision du 24 avril 1991 relative aux agents non titulaires de catégorie A du ministère chargé de l'agriculture et de la décision du 1er mars 2001 relative au regroupement de catégories d'agents non titulaires du niveau des catégories B et C du ministère chargé de l'agriculture (contractuels du statut unique).

Les autres agents non titulaires ne sont pas concernés par ce dispositif.

1.2 Les personnels éligibles mais pour lesquels il est recommandé de ne pas formuler des propositions

Les agents prenant leur retraite entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2012 ne pourront bénéficier d'avancement accéléré utile d'ici leur départ car les attributions seront utilisables pour les avancements d'échelon postérieurs au 1er janvier 2013 : il est donc recommandé de ne pas les proposer.

Les agents ayant changé de grade en 2011 : en effet, la promotion constitue déjà une reconnaissance de la valeur professionnelle.

Les agents ayant changé de corps postérieurement au 31/12/2011 : ils ne pourront bénéficier de réduction d'ancienneté car le décret du 28 juillet 2010 ne prévoit pas de transfert des mois de réductions d'un corps sur l'autre.

De façon générale, il est recommandé de ne pas proposer de mois de bonification d'ancienneté pour les agents qui n'en auront pas l'usage au cours de leur carrière (cas des agents détachés sur l'emploi de chefs de missions et des inspecteurs généraux de santé publique vétérinaire ou de l'agriculture).

2. La période de référence

2.1 Les 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 en 2012 concerne les fonctions exercées par l'agent en 2011.

Elle concerne tous les personnels visés par la présente note au titre de leur manière de servir entre le 1er janvier et 31 décembre 2011. L'attribution d'une majoration ou d'une réduction d'ancienneté prend effet au 1er janvier 2013 à l'issue de la CAP d'automne compétente qui aura traité, le cas échéant, le recours concernant l'entretien professionnel.

2.2 La durée de service sur la période de référence

Seuls font l'objet d'une proposition de réduction ou de majoration d'ancienneté les agents ayant une durée de présence suffisante dans une ou plusieurs structures, au cours de la période de référence. Elle est fixée à 4 mois, consécutifs ou non, au cours de la période de référence. En cas de mutation, il appartient au service qui emploie l'agent au 31 décembre 2011 de prendre l'avis de la structure de départ.

2.3 Présence effective

Seules les périodes de présence effective dans un service sont prises en compte pour apprécier la condition de durée de 4 mois consécutifs. 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 de 4 mois. *Les agents ayant moins de 4 mois de présence en 2011 ne font pas partie de la population éligible.*

2.4 Cessation d'activité

Les agents qui ont définitivement cessé leur activité depuis le 31/12/2011 (départ à la retraite, démission, licenciement, ...) ne font l'objet d'aucune proposition.

2.5 Temps partiel

Tous les agents à temps partiel, quelle que soit leur quotité de travail, sont concernés. Le simple fait d'être à temps partiel ne peut en aucun cas justifier une quelconque discrimination dans l'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent et donc dans les propositions de majoration ou réduction d'ancienneté.

3 – Les chefs de services habilités à proposer des réductions ou 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 2011. Elles s'appuient sur l'appréciation générale de la valeur professionnelle de l'agent établie lors de l'entretien professionnel.

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

L'arrêté du 16 mars 2011 fixe dans son annexe la liste des chefs de service investis du pouvoir de proposer des réductions ou majorations d'ancienneté :

pour les personnels exerçant en administration centrale :

- Le chef de cabinet pour les personnels placés sous son autorité au cabinet et au bureau du cabinet,
- Le secrétaire général, 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 :

- Le secrétaire général 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 départementaux interministériels (DDT, DDTM, DDPP, DDCSPP) quel que soit le programme budgétaire sur lequel repose leur rémunération (215 et 217),
- Les directeurs de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt dans les départements d'outre mer,

- 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 :

- Le directeur général de l'enseignement et de la recherche pour les directeurs des établissements de l'enseignement supérieur et le directeur du centre d'enseignement zootechnique 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 d'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 (cf note de service spécifique sur les réductions d'ancienneté pour les IPEF à paraître):

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 dans les départements d'outre mer.

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.

Pour ces personnels, les propositions de réductions émanant des services sont recueillies par les IGAPS territorialement compétents qui s'assurent du respect d'une équitable répartition des propositions et des quotas réglementaires des réductions d'ancienneté.

4 – Les étapes de la distribution des réductions ou majorations d'ancienneté

4.1 La proposition d'attribution

4.1.1 Les règles de calcul des mois de bonifications à attribuer

Le dispositif repose sur une double phase :

- des **propositions faites localement** par les chefs de services visés au point 3 ci-dessus **dans une fourchette de mois prédéfinie** ; ces propositions ne préjugent pas de l'attribution définitive qui relève de la phase suivante.
- une **distribution** définitive des mois, faite après les CAP de chaque corps concernés en fonction des critères retenus pour départager les agents d'un même corps faisant l'objet d'une même proposition.

De ce fait, les structures ne doivent pas retenir une approche par « mois à distribuer » mais doivent simplement faire, pour chaque agent concerné, une proposition sur un niveau correspondant à une fourchette de mois.

Dans ce cadre, 6 possibilités sont offertes dans le module *Épicéa Bonifications* :

- case «3 mois ou 2 mois» = agent dont la manière de servir est jugée exceptionnelle en 2011,
- case «2 mois ou 1 mois» = agent dont la manière de servir est jugée très satisfaisante en 2011,
- case «1 mois ou 0 mois» = agent dont la manière de servir est jugée satisfaisante en 2011,
- case «0 mois» = agent dont la manière de servir est jugée insuffisante en 2011,
- case «majoration» = agent dont la manière de servir est jugée très insuffisante en 2011 (limité à 1 mois c'est-à-dire que le passage à l'échelon supérieur sera retardé d'un mois). Ce dispositif doit rester exceptionnel. Un rapport est requis pour les agents pour lesquels une majoration est proposée et l'examen de ces situations se fera au cas par cas en CAP,
- case «non concerné» : agent non susceptible de bénéficier de bonifications au titre de 2011 pour l'un des motifs décrits au chapitre 3 de la présente note de service ou agents pour lesquels il est recommandé de ne pas faire de proposition (voir point 1.2 ci dessus). Dans la plupart des cas, ces agents n'apparaissent pas dans l'applicatif ; cette case est donc réservée aux hypothèses résiduelles (par exemple, un agent qui vient de manifester son intention de prendre sa retraite en fin d'année).

4.1.2 Les étapes de l'attribution

Des listes d'agents éligibles au 31/12/2011 sont mises à disposition des structures sur le module EPICEA bonifications.

Etape 1 : les propositions

- Les chefs de services désignés (cf supra) répartissent les agents sous leur responsabilité par groupes (ce sont les catégories statutaires A, B et C) sur chacun des niveaux définis ci dessus .

Ces groupes comprennent de manière indifférenciée les agents des corps techniques et administratifs. Cette mutualisation est obligatoire et doit permettre au chef de service de disposer d'une plus grande liberté de proposition. En catégorie A, les IPEF ne sont pas pris en compte.

Les agents ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe ou de leur grade ne sont pas concernés.

Les chefs de service proposent des attributions par catégorie en respectant des proportions légèrement supérieures aux attributions définitives :

- 10% de l'effectif à 3 mois ou 2 mois
- 15% de l'effectif à 2 mois ou 1 mois
- le reste de l'effectif est par défaut proposé à 1 mois ou 0 mois
- ne sont proposés à 0 mois que les agents pour lesquels il est estimé qu'aucune bonification n'est justifiée au regard des conclusions de l'entretien professionnel sur le bilan de l'année 2011

- le niveau 3 à 2 mois d'ancienneté concerne un nombre d'agents au maximum égal au nombre entier inférieur correspondant à 10 % des agents éligibles ;

- le niveau 2 à 1 mois d'ancienneté concerne un nombre d'agents au maximum égal au nombre entier inférieur correspondant à 15 % des agents éligibles ;

- le solde se répartit entre les autres possibilités (0 ou 1 et 0) compte tenu de la population de la structure.

- le niveau 0 mois peut concerner de 0 à environ 15 % des agents

- le niveau 0 à 1 mois concerne le reliquat des agents,

Données non bloquantes (validation possible quelle que soit la répartition des pourcentages)

Par exemple, une structure disposant d'une population de 18 agents de catégorie A, ne peut proposer qu'un seul agent dans la catégorie 3-2 mois, et 2 au plus dans la catégorie 2-1 mois. Elle pourra inscrire 2 agents dans la catégorie 0 mois, et par déduction 13 agents seront placés dans la catégorie 1 à 0 mois, qui doit être la catégorie majoritaire correspondant aux agents dont la manière de servir est satisfaisante. Elle pourrait aussi inscrire 3 agents dans la catégorie 0 mois et 12 dans la catégorie 1-0, ou bien 15 agents dans la catégorie 1-0.

Remarque: Lorsque des majorations d'ancienneté sont proposées pour des agents dont la valeur professionnelle est insuffisante, les chefs de service ne peuvent pas utiliser les mois ainsi non distribués pour leurs agents. Ces mois sont attribués aux agents du même corps après passage en CAP.

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 recueille les propositions d'attribution des supérieurs hiérarchiques directs des agents concernés.

Etape 2 : les contrôles de cohérence et les validations

3 situations sont possibles en fonction de la taille de la structure

- Pour les structures ayant un effectif suffisant (au moins 10 agents de chaque catégorie A, B et C), le contrôle informatique porte sur la répartition des agents par catégorie. La validation est faite par la structure.
- Pour les structures de plus de 10 agents mais n'ayant pas, pour toutes les catégories, le seuil minimal de 10 agents (exemple : 3 A, 12 B, 5 C) : par souci de simplification, le contrôle informatique est réalisé sur l'ensemble de la population, toutes catégories confondues. La validation est faite par la structure.
- Pour les structures dont l'effectif global est inférieur à 10 agents, la validation locale n'est pas possible, sauf si tous les agents ont été placés dans la catégorie 1-0 mois. Une saisie hors quota peut éventuellement être effectuée mais dans ce cas, la validation des propositions est réalisée par l'IGAPS concerné.

Pour les deux dernières catégories de structures, les IGAPS sont chargés de s'assurer que les propositions ainsi faites sont équitables pour l'ensemble des structures et pour chaque catégorie A, B ou C au niveau de leur interrégion.

Les chefs de services remplissent, en parallèle, et pour chaque agent concerné la fiche annuelle (**annexe 1**) de proposition. Le proposition est notifiée par le responsable de structure auprès de chaque agent après validation dans EPICEA ou par l'IGAPS concerné (cas des structures ayant moins de 10 agents par catégorie). Cette notification est importante car elle permet à l'agent de connaître la proposition initiale le concernant.

Etape 3 : Les propositions d'attributions sont transmises au service des ressources humaines afin de procéder à une répartition par corps, par l'intermédiaire du module approprié du SIRH.

La date limite de saisie sur EPICEA est fixée au 30 octobre 2012.

Les services disposant d'une connexion EPICEA devront utiliser exclusivement ce mode de transmission dématérialisé. Les services ne bénéficiant pas d'une telle connexion transmettront leurs propositions sous bordereau, en un seul envoi, à l'IGAPS territorialement compétent. Celui-ci procèdera à la mise à jour des propositions dans le module dédié du SIRH, pour les agents détachés, mis à disposition ou en position d'activité dans leur ressort territorial.

Les éléments techniques relatifs à l'utilisation du module « Epicea » sont fournis en annexe 3.

Les fiches papier (annexe 1) sont transmises à l'agent sans délai après leur établissement par le chef du service ayant fait la proposition.

Etape 4 : les attributions (cette étape est visée ici pour compréhension du dispositif ; les services n'interviennent plus)

Afin de déterminer les attributions définitives, au vu des éléments de propositions recueillis pour chaque corps dans les conditions prévues à l'étape 2 ci-dessus, la commission administrative paritaire de chaque corps concerné détermine les critères à mettre en œuvre pour départager les agents susceptibles de bénéficier d'un même nombre de mois de réductions d'ancienneté. Ces critères permettent la répartition des mois de réduction d'ancienneté selon les proportions suivantes :

- au moins 70 % des agents du corps bénéficient d'une réduction d'au moins 1 mois dans la limite réglementaire du nombre de mois de réductions d'ancienneté attribuables ;
- dans ce cadre :
 - 5 % au plus des agents du corps bénéficient d'une réduction de 3 mois ;
 - 10 % au plus des agents du corps bénéficient d'une réduction de 2 mois.

4.1.3 Cas particuliers

- Personnels attributaires de majorations d'ancienneté :

Conformément aux dispositions de l'article 9 de l'arrêté du 16 mars 2011, les personnels dont la valeur professionnelle est jugée très insuffisante lors de l'entretien professionnel peuvent se voir attribuer des majorations d'ancienneté limitées à 1 mois au titre d'une année donnée. De telles propositions doivent faire l'objet d'un rapport spécial.

Comme toute décision individuelle faisant grief, elles peuvent faire l'objet de recours hiérarchique ainsi que de recours en CAP (ou de la CCP pour les contractuels du statut commun).

Des mois de réduction d'ancienneté sont attribués à concurrence des majorations 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 :

Lorsqu'aucune proposition de réduction d'ancienneté n'a été faite pendant trois exercices consécutifs, un rapport spécial doit être établi la quatrième année.

-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% doivent obtenir un mois de bonification.

Les agents bénéficiant d'une décharge comprise entre 20% (inclus) et 100% se verront attribuer un mois de bonification par défaut. Sur proposition de la structure dans laquelle ils exercent leurs fonctions non syndicales, ils peuvent obtenir une bonification de 2 ou 3 mois. En dessous du taux de 20% les agents relèvent de la procédure commune.

4.2 La notification des réductions et des majorations d'ancienneté et les voies de recours

Le service des ressources humaines adresse aux services concernés les notifications relatives aux attributions d'ancienneté pour remise aux agents. Même dans les cas où aucune bonification n'a été attribuée, la notification doit être remise car la date de notification ouvre le délai de recours en CAP/CCP.

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 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 immédiatement en application.

Les propositions doivent être impérativement saisies dans EPICEA avant le **30 octobre 2012**.

Le Secrétaire Général

Jean-Marie AURAND

2 annexes :

- **annexe 1 : fiche de proposition de majoration ou de réduction d'ancienneté**
- **annexe 2 : recueil des propositions sur EPICEA**

annexe 1

FICHE DE PROPOSITION de BONIFICATION d'ANCIENNETE EN VUE DES
CHANGEMENTS d'ECHELONS
ANNEE DE REFERENCE 2011

NOM :	Corps :
Prénom :	Affectation :
n° EPICEA :	

PROPOSITION D'ATTRIBUTION (1) (2)	
Réductions d'ancienneté	Majoration d'ancienneté
3 mois ou 2 mois	un mois
2 mois ou 1 mois	
1 mois ou 0 mois	
0 mois	
Non concerné	

(1)seuls les chefs de services figurant aux points 3.2 et 3.3 de la note de service sont habilités à établir des propositions

(2) dans le module EPICEA, une 6ème case « non concerné » est réservée aux agents qui ne peuvent bénéficier de bonification pour l'une des raisons développées au point 1 de la note de service

date :

qualité :

signature :

Cette fiche doit être transmise à l'agent concerné après validation des propositions

UTILISATION DU MODULE « BONIFICATIONS d' ANCIENNETE » dans EPICEA

* *

Le contexte

Le nouvel outil « **Bonification d'ancienneté** » permet le recueil des propositions de bonifications d'ancienneté dans le SIRH

Il remplace, pour les personnels non enseignants, celui qui permettait en fonction de la notation, de calculer et de distribuer des bonifications d'ancienneté.

NB : Les personnels enseignants ne sont pas concernés par cette évolution : ils continuent à relever du module « Notation ».

La période

La campagne de saisie 2012 porte sur la période de référence du 1er janvier 2011 au 31/12/2011
Les attributions de bonifications d'ancienneté sont utilisables à partir du 1er janvier 2013.

Les utilisateurs

Le module est destiné aux gestionnaires de proximité de type « GN ».

Il est accessible, par le menu : « Bonification d'ancienneté » dans l'écran d'accueil.

Dans le cas d'un effectif inférieur à 10 agents pour une catégorie (A, B ou C) la saisie peut être effectuée mais ne peut être validée ; La validation des propositions devra être faite par l'IGAPS compétent.

Le fonctionnement

Le mode d'emploi détaillé du module est accessible sur le portail « agorha gestionnaire » dans la rubrique :

[Documentation](#) > [Epicéa](#) > Documentation utilisateur