



**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/2016-963**

**15/12/2016**

**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 – Campagne 2017 - année de référence 2016

#### **Destinataires d'exécution**

Administration centrale  
Réseau d'appui aux personnes et aux structures  
Établissements d'enseignement (supérieur / EPLEFPA)  
services déconcentrés et établissements publics

**Résumé :** Cette note de service fixe les modalités de mise en œuvre de la nouvelle campagne visant à la prise en compte de la valeur professionnelle pour un avancement d'échelon (année de référence : 2016). Elle ne concerne que les agents des catégories A (hormis les infirmiers) et C (voir encadré ci-dessous).

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

article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 ;

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 ;

articles 1er et 2 du décret n° 2016-581 du 11 mai 2016, modifiant divers décrets relatifs à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique de l'Etat ;

articles 1er et 2 du décret n° 2016-583 du 11 mai 2016, modifiant le décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 portant dispositions statutaires communes aux corps d'infirmiers de catégorie A des administrations de l'Etat ;

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 ;

L'arrêté précité du 16 mars 2011 constitue le cadre de référence du ministère chargé de l'agriculture en ce qui concerne les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des personnels. Il fixe ainsi, outre les modalités de l'entretien professionnel annuel (qui fait l'objet d'une note de service spécifique : [SG/SRH/SDMEC/2016-930](#) du 6 décembre 2016 relative à la mise en œuvre des entretiens professionnels au titre de l'année 2016), **les dispositions destinées à recueillir et à attribuer les réductions et majorations d'ancienneté.**

La présente note de service a donc pour objet de préciser, **au titre de la période de référence « année 2016 »**, les modalités (strictement identiques à celles instituées au titre de la campagne précédente relative à l'année de référence 2015) 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).

Néanmoins, par rapport à l'exercice précédent, la nouveauté suivante est introduite au titre de la présente campagne :

Dans le cadre de l'application du protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), l'avancement d'échelon des corps de catégorie B se fait, depuis le 1er janvier 2016, **selon un cadencement unique** (*articles 1er et 2 du décret n° 2016-581 du 11 mai 2016*). Ces agents ne bénéficient plus de réductions d'ancienneté au titre de l'année de référence 2016. Il en est de même pour les infirmiers relevant de la catégorie A (*articles 1er et 2 du décret n° 2016-583 du 11 mai 2016*).

Les agents susvisés conservent néanmoins les réductions et majorations d'ancienneté attribuées au titre des années de référence antérieures à l'année 2016, mais non encore utilisées pour un avancement d'échelon.

Cette suppression des réductions et majorations d'ancienneté est également prévue, à compter de l'année de référence 2017, pour les agents de catégorie A et C dans le cadre du protocole PPCR.

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 des catégories A (hors infirmiers) et C appartenant à un corps du ministère chargé de l'agriculture (y compris les 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 des catégories A (hors infirmiers) et C 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 ;

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

Les fonctionnaires non éligibles sont (outre ceux mentionnés dans l'encadré ci-dessus) :

- les personnels appartenant à des corps interministériels (notamment les administrateurs civils, attachés des administrations de l'Etat) 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 2016 ;

- les agents en congé de longue durée ou en disponibilité au 31 décembre 2016.

## **2. La période de référence**

### **2.1 - Principes généraux**

Dans tous les secteurs d'emploi, la proposition qui doit être faite au titre de la présente campagne (2017) concerne les fonctions exercées par l'agent en 2016.

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 2016. **L'attribution d'un mois de majoration ou de réduction d'ancienneté prendra effet au 1er janvier 2017.**

### **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 2016).

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 2016 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 employait l'agent au 31 décembre de l'année de référence, c'est-à-dire au 31 décembre 2016. Elles s'appuient sur l'appréciation générale de la valeur professionnelle de l'agent établie lors de l'entretien professionnel réalisé au titre de l'année 2016.

#### **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 agricoles ;
- les directeurs des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles ;
- 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 ministère chargé de l'environnement (MEEM) :

- 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 principes applicables en matière d'attribution de réductions ou de majorations d'ancienneté**

Les principes du dispositif 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 2016 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**

Ce dispositif repose 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 : Les propositions des structures ne doivent pas être enregistrées dans le module « Epicéa bonifications ».** La procédure « papier » simplifiée, instituée au titre des précédentes campagnes, est reconduite.

Cette procédure se déroule selon les quatre étapes suivantes :

### 5.1 - Étape 1 : les propositions

Ces propositions ne concernent que les agents éligibles au 31 décembre 2016. Epicéa (*module « bonifications »*) permettra, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, une visualisation de la liste des agents présents dans chaque structure le 31 décembre 2016 et des agents n'ayant pas les 4 mois de service effectifs au cours de cette année de référence. 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 2016. **Dans un tel cas, l'entretien professionnel de l'agent devra impérativement avoir été conduit courant janvier 2017 avant la notification qui lui sera faite de cette proposition de majoration.**

La date d'entretien des agents susceptibles d'être concernés par un des cas A, B ou C doit être fixée courant janvier 2017, dès publication de la présente note.

**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 au titre de 2016 doit traduire explicitement les faits.

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** :

**NB** : si un agent refuse un entretien postérieurement aux dates mentionnées ci-dessous, il convient d'en informer immédiatement les interlocuteurs concernés.

#### 5.3.1 – Transmission directe

Les services de l'administration centrale, les établissements d'enseignement supérieur agricole, le CEZ de Rambouillet et les établissements publics sous tutelle du MAAF doivent transmettre **directement** leurs tableaux de recensement, sous bordereau, **au plus tard le 31 janvier 2017**, 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 doivent adresser leurs tableaux de recensement, sous bordereau, **à la DRAAF / DAAF concernée, au plus tard le 31 janvier 2017** ;

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 7 février 2017** ;

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 7 février 2017**.

#### 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'assume 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 15 février 2017.**

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 2016 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.

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 :**

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.

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

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

*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**

**Agents des catégories A (hormis infirmiers) et C uniquement**

**ANNEE DE REFERENCE 2016**

<u>Nom</u> :	Corps :
Prénom :	<u>Affectation</u> :

<u>n° Epicéa / Agorha</u> :
-----------------------------

<b>PROPOSITION D'ATTRIBUTION</b>	
<b>Réductions d'ancienneté</b>	<b>Majoration d'ancienneté</b>
O : 1 mois	O : un mois
O : 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 2017 - année de référence 2016 (agents des catégories A - hormis infirmiers - et C uniquement)**

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 / Agorha <sup>1</sup>	Nom <sup>1</sup>	Prénom <sup>1</sup>	Corps / grade <sup>1</sup>	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 <u>majoration</u> 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

<sup>1</sup> Rubrique à compléter OBLIGATOIREMENT / Dactylographié

Annexe 3

**Campagne de bonification d'ancienneté 2017 - année de référence 2016**

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

**Ce document vise à recueillir une réponse explicite des chefs de services qui estiment que l'ensemble des agents éligibles relevant de leur structure (la présente campagne ne concerne que les agents des catégories A - hormis infirmiers - et C) 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**