



La campagne des avancements différenciés

Afin de vous accompagner dans cette étape essentielle au bon déroulement de votre carrière, nous tenons à vous rappeler les points importants ci-dessous :

1) Concernant la réalisation d'un EAE.

Tout agent, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, **doit** avoir le bénéfice d'un EAE **chaque année**, même lorsqu'il n'y a pas de changement d'échelon.

2) Concernant l'avancement différencié (AD).

- Si vous estimez mériter un avancement à la durée mini (pour rappel : durée d'ancienneté requise pour le changement d'échelon réduite à 18 mois au lieu de 24), vous pouvez demander à en bénéficier lors de votre EAE, en apportant des faits de votre valeur professionnelle.
- La présence dans votre EAE d'un **rapport circonstancié et argumenté** de façon détaillée pour tout avancement à la durée minimum est **obligatoire**.
Ce rapport rédigé par votre N+1, doit démontrer par des exemples concrets que vous vous êtes particulièrement investi ou illustré dans les missions confiées (projets, activités (inscrits ou non dans la fiche de poste), en quoi ces missions sont-elles importantes, savoir-faire, savoir-être...).

En l'absence de rapport circonstancié, vous serez alors **proposé par défaut à l'avancement moyen**.

Il appartient à chacun de vérifier auprès de son N+1 que le rapport circonstancié et détaillé est bien intégré dans l'EAE, lorsque la durée mini est proposée.

- Pour rappel, l'avancement différencié récompense la manière de servir **sur la période de référence**, c'est-à-dire les **deux années de l'échelon**.

Ainsi, dans le cas où vous ne bénéficiez pas d'un avancement d'échelon en 2018 mais, que vous avez rempli des missions de manière remarquable ou exceptionnelle,

il est important pour vous que cela soit **noté dans votre EAE 2017** afin que votre investissement puisse être mis en avant l'année suivante.

- Vous pouvez bénéficier de **plusieurs avancements au mini** dans votre carrière, même deux fois successivement. Aucune réglementation ne s'y oppose.
- Les AD au mini sont soumis à un quota de 30% par corps et par employeur.

Cependant, votre employeur peut établir **une liste complémentaire par ordre de mérite**, ce qui permet aux élus en CAP d'étudier, lors d'un « deuxième tour », l'attribution des quotas restant disponibles.

3) **Concernant la notation de l'agent de la fonction publique.**

La notation des agents de la fonction publique ne doit exprimer que **leur valeur professionnelle**.

Ce principe a été rappelé par le Tribunal administratif de la Nouvelle-Calédonie par jugement n° 1700083 du 1er juin 2017.

Il s'agit là d'une **jurisprudence constante** en la matière.

La notation doit tenir compte de l'ensemble des services accomplis **au cours de la période de référence**.

Dans le cas d'un agent ayant changé de service plusieurs fois durant la dernière année, sa notation ne peut se limiter au dernier poste occupé (CE, 7/5 SSR, 30 déc. 2002).

De même, la notation attribuée par application mécanique d'une instruction interne **prévoyant la diminution de la note** des agents nouvellement promus ou nommés n'est pas fondée (TA Nancy, 14 mai 2002).

N'hésitez pas à nous contacter si vous des questions, doutes ou observations sur le sujet.