



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE L'ALIMENTATION DE LA PÊCHE
DE LA RURALITÉ ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

SECRETARIAT GÉNÉRAL 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/N2011-1112 Date: 06 juillet 2011
--	--

Date de mise en application : **immédiate**
Nombre d'annexes : 2

Le Ministre de l'agriculture de l'alimentation,
de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du
territoire
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 le dispositif de prise en compte de la valeur professionnelle pour l'avancement d'échelon. Il remplace celui qui permettait, en fonction de la notation, de distribuer des bonifications d'ancienneté

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'évaluation individuelle a été introduite en 2002 dans la fonction publique comme complément indispensable à la procédure de notation pour l'appréciation de la valeur professionnelle.

Il s'agissait à travers l'entretien d'évaluation, d'avoir une approche plus objective et plus dynamique de la situation professionnelle de l'agent, de ses compétences, de sa manière de servir et de ses perspectives d'évolution.

Prenant en compte la lourdeur relative de la combinaison des deux dispositifs d'évaluation et de notation, la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a engagé une expérimentation de la suppression de la notation et de prise en compte de l'entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des agents. Cette expérimentation a été prolongée jusqu'en 2011 par la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique dans l'optique d'une généralisation au 1er janvier 2012.

Dans ce cadre, l'entretien professionnel se substitue à la notation dans ses effets sur le déroulement de carrière des agents par le biais des avancements accélérés d'échelons.

Le ministère chargé de l'agriculture a décidé de s'inscrire dès 2011 dans le nouveau dispositif.

Un arrêté en ce sens, daté du 16 mars 2011 a été publié le 12 avril 2011.

Pour l'application du titre 1er de cet arrêté (entretien professionnel), le formulaire annexé à la note de service SG/SRH/SD-MEC/N 2011-1024 du 8 février 2011 vaut compte rendu d'entretien professionnel pour la campagne d'entretiens 2010.

La présente note de service a pour objectif de préciser, au titre de la période de référence 2010, les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle par le biais de réductions d'ancienneté pour les fonctionnaires et les contractuels du statut unique, à l'exception de ceux qui relèvent de dispositions spécifiques (professeurs de l'enseignement supérieur, maîtres de conférence, PCEA, PLPA, CPE, personnels du statut formation-recherche).

A titre transitoire, un dispositif d'attributions de réductions d'ancienneté est identifié au titre de la période de référence 2009.

La reconnaissance de la valeur professionnelle des personnels se traduit de diverses façons, notamment par la modulation des primes et l'avancement de grade ou la promotion de corps.

Au titre des dispositions de l'article 55 bis du statut général des fonctionnaires de l'Etat, l'entretien professionnel est la base de l'attribution des réductions (ou de majorations, la date de passage à l'échelon supérieur étant alors retardée) d'ancienneté en vue du changement d'échelon.

Le régime de prise en compte de la valeur professionnelle des personnels du ministère chargé de l'agriculture est fixé par les décrets n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 et n° 2010-888 du 28 juillet 2010 mis en œuvre par l'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.

1. Les personnels concernés par le dispositif de reconnaissance de la valeur professionnelle

1.1- Les personnels fonctionnaires

- Les personnels titulaires appartenant à un corps du ministère chargé de l'agriculture, qu'ils soient en position d'activité au ministère chargé de l'agriculture ou dans d'autres structures (y compris les personnels mis à disposition) ou en position de détachement (y compris les personnels détachés dans un statut d'emploi).
- 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. Pour ceux affectés au ministère chargé de l'agriculture et dans les établissements sous tutelle, les dispositions de la présente note leur sont applicables.
- Ne sont pas concernés :
 - 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 ; ils seront concernés à terme par ce dispositif, après publication des textes statutaires en cours d'élaboration ;
 - 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 personnels stagiaires et les élèves fonctionnaires.

1.2 - 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.

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. Si l'entretien professionnel se déroule sur 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 fiche de proposition 2011 concerne les fonctions exercées par l'agent en 2010. L'attribution d'une majoration ou d'une réduction d'ancienneté prend effet au 1er janvier 2012 à l'issue de la CAP d'automne compétente qui aura traité, le cas échéant, le recours concernant l'entretien professionnel.

Un dispositif spécifique et transitoire d'attribution de réduction d'ancienneté applicable au titre des fonctions exercées en 2009 et développé au point 5 ci-dessous.

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 d'accueil 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. Dans le cas où l'agent ne remplirait pas cette condition de service, la fiche de proposition doit faire état, à l'emplacement prévu pour l'appréciation générale, du (ou des) motif (s) de l'absence .

-2.4- cessation d'activité :

Les agents qui, depuis le dernier entretien professionnel ont définitivement cessé leur activité (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.

3 – Les chefs de services habilités à proposer des réductions ou majorations d'ancienneté

3. 1 - dispositions générales

Les propositions doivent être faites en cohérence avec l'entretien professionnel par le responsable de la structure qui emploie l'agent au 31 décembre de l'année de référence (année n-1).

Elles s'appuient sur l'appréciation générale sur la valeur professionnelle de l'agent établie lors de l'entretien professionnel.

Elles sont toutefois distinctes de celui ci dans la mesure où les attributions de réductions ou de majorations d'ancienneté s'inscrivent dans un cadre contraint de contingent de mois défini à l'article 8 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 (voir infra point 4.1.1)..

Par ailleurs, dans certains cas, les propositions de réduction d'ancienneté pour les personnels ne peuvent induire une accélération de carrière (cas des personnels détenant l'échelon sommital du grade) ; de telles propositions, sans effet, sont à éviter.

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, 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) quelque 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, CEMAGREF, CNPF,...)

- Les 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 qui font l'objet d'un régime d'harmonisation faisant intervenir les MIGT et/ou les IGAPS (cf note de service spécifique sur les réductions d'ancienneté pour les IPEF à paraître):

Pour le MEDDTL

- 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 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:

Sauf dispositions particulières prévues par les statuts particuliers le nombre de mois de réductions d'ancienneté à attribuer par corps est fonction du nombre d'agents évalués dans le corps.

Le nombre de mois de réduction pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur est égal à autant de mois que 90% de l'effectif des agents ayant bénéficié d'un entretien professionnel comptent d'unités.

• 4.1.2 Les étapes de l'attribution

– **étape 1 :** les chefs de services désignés (cf supra) répartissent les agents qu'ils dirigent, par catégories statutaires (A, B et C) au regard d'une possible attribution de 3 mois, 2 mois et 1 mois . Cette répartition doit se faire sous stricte contrainte de quota.

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.

– 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
- 60% de l'effectif à 1 mois ou 0 mois
- 15 % de l'effectif à 0 mois

(*) y compris Ipef affectés dans les services du MAAPRAT, dans les établissements publics sous tutelle du MAAPRAT et ceux affectés en DDI et rémunérés sur les programmes 215 et 206.

Les chefs de services remplissent, pour chaque agent concerné une fiche annuelle (**annexe 1**) comprenant :

- un résumé de l'appréciation de la valeur professionnelle
- une proposition de réduction d'ancienneté, d'avancement à la cadence moyenne de l'échelon ou de majoration d'ancienneté

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.

Cas des agents promus pendant la période de référence à un grade, une classe ou un corps supérieur :

Ils sont concernés par le dispositif d'entretien et de prise en compte de la valeur professionnelle ; toutefois, la promotion, quel que soit le mode d'accès au grade ou au corps supérieur constituant par elle-même une reconnaissance de la valeur professionnelle, il est demandé aux chefs de services de ne pas proposer, sauf cas exceptionnel, de réduction d'ancienneté la première année suivant l'accès au grade supérieur.

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, adresse la présente note de service aux supérieurs hiérarchiques directs des agents concernés et recueille leurs propositions d'attribution.

– **étape 2:** 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 réponse est fixée au 15 septembre 2011.

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 procédera à la saisie 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.

– **étape 3 :** 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 répartir 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 insuffisante lors de l'entretien professionnel peuvent se voir attribuer des majorations d'ancienneté limitées à 1 mois au titre d'une année donnée. Les propositions doivent faire l'objet d'un rapport spécial.

Elles ne constituent pas des sanctions disciplinaires et n'ouvrent donc pas droit aux garanties qui leur sont attachées. Comme toute décision individuelle faisant grief, elles peuvent cependant 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.

- personnels stagiaires appartenant à un autre corps en tant que titulaire

Les agents recrutés dans un corps de fonctionnaires et qui accomplissent une période de stage (un an généralement) ne sont pas appréciés.

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 remises 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.

Comme toute décision susceptible de faire grief, les notifications relatives aux réductions ou majoration d'ancienneté, peuvent faire l'objet d'un recours auprès du président de la commission administrative paritaire. Le recours doit être introduit dans le délai de deux mois suivant la notification.

Après avis de la CAP/CCP, l'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire la suite qui aura été donnée à son recours.

5- Dispositif transitoire au titre des fonctions exercées en 2009

La dernière campagne de notation a été menée au ministère chargé de l'agriculture en 2009 au titre de la période de référence 2008. Les bonifications d'ancienneté utilisables ont été attribuées à effet du 1er janvier 2010.

Afin de préserver les droits à changement d'échelon accéléré des agents sans rupture d'attribution et de ménager une transition simple vers le dispositif pérenne prévu par l'arrêté du 16 mars 2011 et la présente note, un dispositif spécifique et transitoire est mis en place au titre des fonctions exercées en 2009.

Au titre de la période de référence 2009 et pour respecter les dispositions des décrets des 17 septembre 2007 et du 28 juillet 2010 qui limitent les possibilités d'attribution à 90 mois pour 100 agents, 90% des agents éligibles aux réductions d'ancienneté se verront attribuer **un mois** de bonification.

Les critères permettant de déterminer les 10% des agents non attributaires de bonifications sont établis corps par corps lors des commissions administratives paritaires de printemps 2011 et les mois seront attribués à effet du 1er janvier 2011.

Il n'y a donc pas lieu de procéder à un recueil de propositions pour la période de référence 2009.

* *

La présente note de service entre en application pour la campagne d'entretiens en cours qui porte sur la période de référence 2010.

Les propositions doivent être impérativement saisies dans EPICEA avant le **15 septembre 2011**.

Le Secrétaire général

Jean-Marie AURAND

2 annexes :

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

annexe 1
FICHE DE PROPOSITION

NOM :	Corps :
Prénom :	affectation :
n° EPICEA :	

APPRECIATION (*) GENERALE COHERENTE AVEC L'APPRECIATION « POINTS FORTS-POINTS A AMELIORER » REMPLIE DANS LE CADRE DE L'ENTRETIEN ()**

(*) ou motif de non appréciation (absence du service sur la période de référence etc....)

(**)note de service SG/SRH/SD-MEC/N 2011- 1024 du 8 février 2011

PROPOSITION D'ATTRIBUTION (1)	
Réductions d'ancienneté	Majoration d'ancienneté
<input type="checkbox"/> 3 mois ou 2 mois	
<input type="checkbox"/> 2 mois ou 1 mois	<input type="checkbox"/> un mois
<input type="checkbox"/> 1 mois ou 0 mois	
<input type="checkbox"/> 0 mois	

(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

date :

qualité :

signature :

Cette fiche doit être transmise à l'agent concerné

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 2011 porte sur la période de référence du 1er janvier 2010 au 31/12/2010

Les attributions de bonifications d'ancienneté sont utilisables à partir du 1er janvier 2012.

note : la campagne 2010 portant sur la période de référence 2009 est en cours de traitement (cf point 5 de la note de service)

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