



L'AVANCEMENT D'ECHELON

Conditions Générales

REFERENCES

- *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 17 ;*
- *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (articles 46, 49, 56, 57, 60, 61, 64, 70, 72, 75, 77 et 78) ;*
- *Loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 modifiée relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire (article 24) ;*
- *Décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 modifié portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C ;*
- *Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités locales et de leurs établissements publics ;*
- *Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet (art.13 et 14) ;*
- *Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;*
- *Décret n°2002-870 du 3 mai 2002 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;*
- *Décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale.*

I – DEFINITION

L'avancement d'échelon constitue une progression dans la carrière à l'intérieur d'un grade. Il se traduit par une augmentation de traitement mais n'a aucune incidence sur les fonctions exercées.

Il concerne :

- les fonctionnaires titulaires ;
- les fonctionnaires stagiaires dans un cadre d'emplois de catégorie B ou C. Les dispositions du décret n°2006-1695 du 22/12/2006 ne permettent pas un avancement d'échelon du fonctionnaire de catégorie A pendant le stage.

II – CONDITIONS

L'avancement a toujours lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur, ce qui exclut toute possibilité de saut d'échelon.

Pour chaque cadre d'emplois, le statut particulier divise chaque grade en un certain nombre d'échelons et fixe les durées minimale et maximale d'avancement.

Pour connaître les échelles indiciaires applicables à chaque grade, se reporter à la fiche « Échelles indiciaires et conditions d'avancement de grade » correspondante insérée sur le site du CDG 64, rubrique « Règlementation », ou plus largement au décret fixant le statut particulier du cadre d'emplois.

III – RYTHMES D'AVANCEMENT

L'avancement d'échelon peut intervenir selon trois rythmes différents :

- **L'avancement d'échelon à l'ancienneté maximale**

Il est accordé de plein droit à tout fonctionnaire qui atteint dans son échelon l'ancienneté maximale définie par les dispositions réglementaires ; l'autorité territoriale ne peut s'y opposer. C'est le mode d'avancement le moins favorable pour l'agent.

- **L'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale**

Il ne constitue pas un droit mais peut être accordé par l'autorité territoriale au fonctionnaire dont la **valeur professionnelle** le justifie. Cette valeur professionnelle s'exprime notamment par le niveau de la notation. Il s'agit du mode d'avancement le plus rapide et le plus favorable à l'agent.

- **L'avancement d'échelon à l'ancienneté intermédiaire**

Dans ce cas, la date retenue pour l'avancement d'échelon doit être comprise entre la date d'avancement au minimum et la date d'avancement au maximum. Ce mode d'avancement est reconnu par la jurisprudence (C.E. 31 juillet 1992 – Commune de Saint-Gratien).

La valeur professionnelle est le seul critère d'attribution ou de refus de l'avancement à l'ancienneté minimum. **Le choix du mode d'avancement d'échelon doit être cohérent avec l'appréciation sur la valeur professionnelle exprimée au moment de la notation.** Un fonctionnaire auquel est attribuée la note la plus élevée appliquée dans la collectivité doit bénéficier d'un avancement à l'ancienneté minimum.

IV – ANCIENNETE PRISE EN COMPTE DANS L'AVANCEMENT D'ECHELON

1) PERIODES PRISES EN COMPTE

Afin de calculer l'ancienneté ouvrant droit à l'avancement d'échelon, sont prises en compte les périodes suivantes :

- **Au moment de la nomination :**
 - Les services de fonctionnaires accomplis avant la nomination selon des modalités différentes en fonction du cadre d'emplois concerné ;
 - Les périodes de service national actif, de service militaire ou le service de défense obligatoire ;
 - Les services de non titulaire, dans les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois ;
 - Les bonifications d'ancienneté prévues par les statuts particuliers du cadre d'emploi ;
 - Les périodes d'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public, dans des fonctions et domaines d'activités susceptibles d'être rapprochés de ceux dans lesquels exercent les membres du cadre d'emplois dans lesquels ils sont nommés (pour la moitié de la durée totale d'activité professionnelle et dans la limite de sept ans).

Les différentes modalités de reprise de services antérieurs ne peuvent se cumuler, à l'exception du service national.

Lorsqu'un agent relève, compte tenu de son parcours professionnel antérieur, de plusieurs modalités de classement, il est classé, lors de sa nomination dans un cadre d'emplois selon les dispositions applicables à sa dernière situation.

Il dispose cependant, d'un délai (dont la durée varie selon les cadres d'emplois) à compter de la notification de la décision de classement, pour demander à ce qu'il soit fait application d'une autre modalité de reprise de service, plus favorable.

- **Au moment de la titularisation :**

- la période normale de stage et les prolongations pour congé de maladie ou accident de travail.

- **En cours de carrière :**

- Les durées de service accomplies en position d'activité, quelles que soient les modalités d'exercice des fonctions et quel que soit le temps de travail (les services accomplis à temps partiel, en cessation progressive d'activité ou à temps non complet sont pris en compte pour leur totalité) ;
- Les services accomplis en position de détachement qui s'accompagnent du maintien du droit à avancement dans le cadre d'emploi d'origine ;
- Le maintien en surnombre dans la collectivité et la prise en charge par l'instance de gestion ;
- Les périodes de congé parental pour la moitié de leur durée.

2) PERIODES EXCLUES DE LA PRISE EN COMPTE

Sont a contrario exclues de la prise en compte dans l'avancement d'échelon les périodes suivantes :

- la position de disponibilité ;
- la position hors cadres ;
- le congé de fin d'activité et le congé spécial ;
- la prorogation du stage pour insuffisance professionnelle ;
- les périodes d'exclusion temporaire de fonctions (sanctions disciplinaires).

V – PROCEDURE

Les avancements d'échelon à l'ancienneté maximale, accordés de droit, peuvent être prononcés par l'autorité territoriale dès que le fonctionnaire remplit la condition d'ancienneté. Ils donnent lieu à l'établissement d'un arrêté individuel dont la transmission au contrôle de légalité n'est pas obligatoire.

Les avancements d'échelons à l'ancienneté minimum et à une date « intermédiaire » sont quant à eux accordés par l'autorité territoriale en fonction de la valeur professionnelle, après avis de la Commission Administrative Paritaire.

Pour les collectivités affiliées au Centre de Gestion, la liste des fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement d'échelon au cours de l'année N+1 est transmise à chaque collectivité au mois d'octobre de l'année N.

1) ROLE DE L'AUTORITE TERRITORIALE

Il lui appartient de compléter les listes en indiquant :

- soit le mode d'avancement choisi ("*minimum*" ou "*maximum*") dans la colonne "*décision de l'autorité territoriale*".
- soit la date d'avancement choisie dans la colonne "*autre date*" si une date différente est retenue. *Cette autre date doit cependant être comprise entre la date d'avancement à l'ancienneté minimum et la date d'avancement à l'ancienneté maximum.*

L'autorité territoriale doit transmettre ces propositions pour présentation à la Commission Administrative Paritaire pour avis. Cette consultation doit être préalable à toute décision d'avancement. Les propositions d'avancement à l'ancienneté maximum sont présentées pour information.

2) ROLE DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

Elles vérifient que les conditions statutaires sont remplies, ainsi que l'adéquation entre le niveau de notation et la proposition d'avancement.

Une bonne notation doit conduire à une proposition d'avancement au choix. Il convient en effet qu'il y ait adéquation entre le niveau de notation, qui traduit la valeur professionnelle, et le mode d'avancement proposé (voir par exemple C.E. 11 mars 1992 – Ville d'Angers C/Mme R.).

De même, l'avancement d'échelon à l'ancienneté maximum basé sur d'autres critères que la valeur professionnelle n'est pas admis.

VI – CAS PARTICULIERS

1) LES REPRESENTANTS SYNDICAUX

Les agents bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge totale de services pour l'exercice d'un mandat syndical, avancent sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois, emploi ou corps auquel ils appartiennent (Article 77 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

2) LES AGENTS INTERCOMMUNAUX

Des dispositions spécifiques sont prévues concernant l'avancement et la notation des agents intercommunaux. Elles font l'objet d'une fiche spécifique insérée.
