



# CIRCULAIRE

Mesdames et Messieurs  
les Maires et les Présidentes et Présidents  
d'Etablissement Public d'Eure-et-Loir

**Luisant, le 29 MARS 2011**

**Réf : DGA/Pôle Gestion des carrières/CIRCULAIRE n°2011- 02**

**Destinataires : collectivités affiliées**

**Mode de transmission : courrier**

PJ. :

- Tableau d'avancements
- arrêtés

**Objet : AVANCEMENTS D'ECHELON 2011**

Madame, Monsieur le Maire,  
Madame, Monsieur le Président d'Etablissement Public,

**Concernant en premier lieu les avancements d'échelon au minimum ou à l'intermédiaire :**

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) des catégories A, B, C, se sont déroulées le 24 mars dernier. Lors de ces réunions, les avancements d'échelon sollicités par les collectivités ont été examinés par les membres. Aussi, vous trouverez en annexe à la présente circulaire, les tableaux d'avancement visés par les CAP et signés de son Président, ainsi que les arrêtés correspondants (pour les collectivités qui l'ont souhaité).

Certains de vos agents peuvent faire l'objet d'une mention particulière portée sur le tableau (exemple : agent non noté) : ils ne remplissent pas les conditions pour avancer et devront être proposés à nouveau, une fois la ou les conditions faisant défaut remplies.

**Concernant en second lieu les avancements d'échelon au maximum (non soumis aux CAP) :**

Vous trouverez en pièce jointe les tableaux et arrêtés correspondants (pour les collectivités l'ayant souhaité).

**L'hypothèse où aucun agent ne peut prétendre à un avancement minimum ou intermédiaire (pas de tableaux retournés) :**

Les raisons peuvent en être les suivantes :

- agents non encore noté par vos soins
- agents intercommunaux pour qui le Centre de gestion n'a pas encore reçu le tableau de proposition de la collectivité principale
- agent en congé parental
- agent ayant été radié des cadres
- agent dont la carrière a évolué depuis l'édition du tableau des propositions

**Quelques rappels concernant les règles applicables et le rôle du Centre de gestion :**

- Les avancements d'échelon correspondent à une évolution dans le même grade, avec une augmentation de traitement indiciaire, sans incidence sur les fonctions exercées. Ils peuvent

avoir lieu selon différentes modalités : à l'ancienneté maximale, à l'ancienneté minimale ou à une ancienneté intermédiaire. L'agent passe d'un échelon à celui immédiatement supérieur, on ne peut pas « sauter » un échelon. La durée (minimale et maximale) dans un échelon est fixée par les statuts particuliers. Elle doit être respectée. Les avancements d'échelons à la durée maximale sont de droit. Dans cette hypothèse, l'avis de la CAP n'a pas à être sollicité.

Vous trouverez sur le site internet du CdG : [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr) – extranet des collectivités – documentation – rubrique « rémunération régime indemnitaire », les échelles indiciaires et les durées dans chaque échelon par grade.

- Ils ne concernent que les agents statutaires. Les agents qui ne sont pas encore titularisés ne peuvent avancer au minimum, il faut au préalable qu'ils aient été titularisés.
- Les membres de la CAP émettent un avis sur les propositions d'avancement d'échelon autre qu'à la durée maximale, après un examen de la valeur professionnelle de l'agent, qui tient compte principalement de la notation. Ainsi, pour pouvoir être proposé à un avancement, **l'agent doit avoir été noté au préalable et s'être vu communiquer sa note**, afin d'avoir été en mesure d'en demander la révision, le cas échéant. Une exception : les agents stagiaires en 2010 (notation non obligatoire pour les stagiaires), titularisés et pouvant prétendre à un avancement en 2011.
- Les dossiers des agents qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'un avancement d'échelon ne doivent pas être présentés en CAP.

#### ► Cas particuliers :

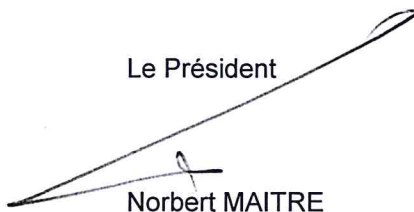
- Fonctionnaires en disponibilité : pendant une période de disponibilité, un agent n'acquiert pas de droit à avancement d'échelon.
- Fonctionnaire ayant plusieurs employeurs : si l'agent travaille dans deux collectivités sur un même grade, il avance d'échelon à la même cadence dans les deux structures ; les employeurs doivent donc se concerter et **il revient à l'employeur principal (celui pour lequel l'agent effectue le plus d'heures) de proposer à la CAP, l'avancement d'échelon.**

#### ► Le rôle du CdG :

- Les services du CdG travaillent sur dossier. Il s'avère qu'un certain nombre de carrières ne semble pas à jour, ce qui ne permet pas d'éditionner certains avancements (exemple : absence d'arrêtés de titularisation d'un agent). Afin que nous puissions vous conseiller le plus efficacement possible, merci de nous adresser dès qu'ils auront été pris tous les arrêtés concernant la carrière des agents (arrêtés d'avancement d'échelon, d'avancement de grade, de reclassement, de promotion interne, de NBI, de maladie ...).
- Les arrêtés relatifs aux avancements d'échelon ne sont pas transmissibles au contrôle de légalité. **Le CdG par contre doit en recevoir un exemplaire dans les meilleurs délais.**

Je vous souhaite bonne réception de ces précisions et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Maire, Madame, Monsieur le Président d'Etablissement Public, l'expression de mes salutations.



Le Président  
  
Norbert MAITRE