

Mesdames et Messieurs les
Maires et les Présidentes et Présidents
d'Etablissements Publics d'Eure-et-Loir

Luisant, le 16 octobre 2013

Réf : RHH/CIRCULAIRE n°06-2013
Destinataires : collectivités et EP affiliés
Mode de transmission : courrier
P.J. : tableau de proposition d'avancements

Objet : Possibilités d'avancements d'échelon au titre de l'année 2014

I. Rappels réglementaires II. Procédure et calendrier

Vous trouverez ci-joint le(s) tableau(x) des possibilités d'avancements d'échelon au minimum et au maximum de votre personnel au titre de l'année 2014.

Il vous appartient de choisir le type et la date d'avancement souhaités sur les tableaux et de nous les retourner impérativement signés :

Avant le 31 JANVIER 2014

I. RAPPELS REGLEMENTAIRES

1. Définition

L'avancement d'échelon se traduit par une progression continue dans la carrière à l'intérieur d'un même grade avec augmentation du traitement indiciaire, sans aucune incidence sur les fonctions exercées.

2. Personnes promouvables à l'avancement d'échelon

- Les avancements d'échelon ne concernent que les agents **titulaires et stagiaires**, en position d'activité, à temps complet ou non.

Sont donc exclus :

- **Les agents non titulaires** : leur rémunération peut librement être renégociée à chaque renouvellement de contrat.
- **Les agents titulaires en disponibilité** : pendant la période de disponibilité, un agent n'acquiert pas de droit à avancement d'échelon.
- **Les stagiaires durant prorogation de stage pour insuffisance professionnelle.**
- **Les stagiaires de catégorie A.**

Sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté, les périodes de congés, de maintien en surnombre, de mise à disposition, de suspension, de décharges partielles ou totales de services pour activités syndicales, de service national.

Cas particuliers dans le calcul de l'ancienneté :

- **Les agents titulaires à temps non-complet ou à temps partiel** : ces périodes comptent à temps plein.
- **Les agents en congés parental** : les périodes à prendre en compte varie selon la date initiale de mise en congés parental.
- **Les agents stagiaires bénéficiant de la reprise d'une partie de leurs services antérieurs** : Au lieu d'être nommés au 1^{er} échelon, ils sont nommés à un échelon supérieur en fonction de la durée de ces services antérieurs, avec un reliquat d'ancienneté à prendre en compte pour le prochain avancement d'échelon.
- **Les agents titulaires exclus temporairement de leur fonction** : la période de cette exclusion temporaire n'est pas pris en compte.

- **Les agents placés en « service non-fait »** (absence injustifiée) : la période de service non fait n'est pas prise en compte.
- Pour les agents proposés à l'avancement minimum ou intermédiaire, l'agent doit avoir été noté ou évalué au préalable, et s'être vu communiquer sa note ou évaluation, afin d'avoir été en mesure d'en demander la révision, le cas échéant.

En effet, la CAP émet un avis après un examen de la valeur professionnelle de l'agent, qui tient compte principalement de l'entretien professionnel ou de sa notation.

Une exception : les agents stagiaires titularisés en fin d'année 2013 peuvent prétendre à un avancement d'échelons en 2014, sans notation 2013.

Un agent non noté ou non évalué en 2013 ne pourra pas avancer à l'échelon minimum ou intermédiaire en 2014.

3. Conditions d'avancement d'échelons

L'avancement est fonction de l'**ancienneté** et de la **valeur professionnelle de l'agent**.

Les durées d'avancements sont fixées par le statut particulier de chaque cadre d'emplois.



Retrouvez les rythmes et échelles indiciaires applicables sur le site www.cdg28.fr accès *extranet des collectivités* à l'emplacement : Accueil / Documentation / Rémunération, Régime indemnitaire, NBI, frais de déplacement / Echelles indiciaires.

Depuis le 7 juillet 2013, l'échelon spécial des agents de catégorie C rémunérés à l'échelle 6 a été supprimé pour toutes les filières et remplacé par un 8^{ème} échelon. L'avancement entre le 7^{ème} et 8^{ème} échelon est de droit, à l'ancienneté maximale de 4 ans et à l'ancienneté minimum de 3 ans.

Ainsi, pour mémoire :

- ↳ **L'avancement maximum** est accordé de plein droit à tout agent, sans avis préalable de la Commission Administrative Paritaire, l'autorité territoriale ne pouvant s'y opposer. L'agent ne peut donc pas rester bloqué sur un même échelon tout au long de sa carrière

A NOTER : Durant la période de stage, les agents stagiaires B et C ne peuvent bénéficier que d'un avancement au maximum.

- ↳ **L'avancement minimum** est le mode le plus rapide et favorable au fonctionnaire. Il est proposé **au choix par l'employeur au vu de sa valeur professionnelle, après avis de la Commission Administrative Paritaire**. Son refus n'a pas à être motivé.
- ↳ **L'avancement intermédiaire** est une date comprise entre l'ancienneté maximale et l'ancienneté minimale, au choix de l'autorité territoriale, après avis de la Commission Administrative Paritaire.

4. Choix de l'autorité territoriale :

L'avancement d'échelon est prononcé **par arrêté de l'autorité territoriale**, pris après avis de la CAP (sauf dans le cas d'un avancement à l'ancienneté maximale).

Cet arrêté n'est pas à transmettre en préfecture.

Cette décision est créatrice de droits, et ne peut donc être retirée que si elle est illégale et dans les 4 mois qui suivent sa signature.

A NOTER :

- Pour les agents à temps non complet en poste dans plusieurs collectivités au même grade (agent intercommunal), la décision revient à l'autorité territoriale de la collectivité dans laquelle l'agent effectue le plus d'heures, dite « principale », après avis des autres autorités territoriales.
Si l'agent effectue la même durée de travail dans toutes les collectivités, la décision revient à l'autorité de la collectivité qui l'a recruté en premier.
Si l'agent travaille dans ces collectivités sur un même grade, il doit avancer d'échelon à la même cadence dans ces structures. Les employeurs doivent donc se concerter et proposer l'agent à l'échelon supérieur à la même date. En cas de désaccord, la collectivité « principale » a le dernier mot.
- Pour les agents à temps non complet en poste dans plusieurs collectivités à des grades différentes (agent pluri communal), la décision revient à chacune des autorités territoriales employeurs.
- Pour les agents mis à disposition, la décision revient à l'autorité territoriale de la collectivité d'origine.
- Pour les fonctionnaires territoriaux en détachement, il appartient à chacun des employeurs publics de faire avancer la carrière de l'agent.

II. CALENDRIER ET PROCEDURE

➤ **Au cours du dernier trimestre**, le Centre de gestion transmet aux collectivités les tableaux de possibilités d'avancements d'échelons.

Ces tableaux font apparaître les possibilités d'avancement aux conditions de durée minimum et maximum.

Les services du Centre de gestion travaillent sur dossier. Lorsque les carrières ne sont pas à jour, il nous est impossible d'éditer certaines propositions d'avancements d'échelon.

Pensez à nous adresser tous les arrêtés concernant la carrière des agents (arrêtés d'avancement, de reclassement, de promotion interne, de NBI ...), afin que nous puissions vous conseiller avec la plus grande efficacité.



Nous attirons votre attention sur les tableaux qui font apparaître un minimum avec reliquat : ils reflètent une anomalie dans la carrière de l'agent, telle qu'elle est enregistrée par le Centre de Gestion.

Peuvent expliquer ce reliquat :

- La non-transmission au CDG du tableau d'avancement d'échelon 2013 pour passage en CAP de mars 2013, ou non-retour du tableau après observations du CDG,
 - * Pour régulariser rapidement ces carrières, vous avez la possibilité de nous transmettre ce tableau pour un passage en CAP du 21 novembre 2013.
- La non-transmission au CDG (avant l'édition des tableaux) des arrêtés individuels d'avancement après passage en CAP de mars 2013,
 - * Pour régulariser rapidement ces carrières, je vous invite à les transmettre au CDG dans les meilleurs.
- La non-transmission des arrêtés de reclassement des avancements d'échelon pour les agents de catégorie B des cadres d'emplois des éducateurs de jeunes enfants et des assistants sociaux éducatifs, et les agents de catégorie C pouvant bénéficier d'un 8ème échelon en 2013.
- La non-transmission au CDG des arrêtés individuels d'un agents intercommunal par l'ensemble des collectivités employeurs
 - * Pour régulariser rapidement ces carrières, je vous invite à contacter les autres employeurs pour qu'ils transmettent ces arrêtés au CDG

Pour ces agents, aucun avancement d'échelon ne sera proposé sans avoir préalablement mis à jour la carrière de l'agent concerné auprès du Centre de gestion.

➤ **Au plus tard le 31 janvier 2014**, la collectivité devra renvoyer au Centre de Gestion :

- Les tableaux de proposition d'avancements d'échelon joints, complétés, signés,

A NOTER :

- Dans le cas où l'avancement d'échelon porte sur une seule ligne (cas où l'avancement maximum n'intervient pas la même année que l'avancement minimum) :

. Si vous souhaitez que l'agent bénéficie de son avancement au minimum : (max. xxx/xxx/2015) devra être rayé.

. Si vous souhaitez que l'agent bénéficie de son avancement au maximum : « Avancement minimum XXX^{ème} échelon » devra être rayé.

- Dans le cas où l'avancement d'échelon porte sur deux lignes, une ligne pour l'avancement minimum et une ligne pour l'avancement maximum (cas où l'avancement maximum intervient la même année que l'avancement minimum) :

. Si vous souhaitez que l'agent bénéficie d'un avancement au minimum : la ligne qui concerne l'avancement au maximum devra être rayée.

. Si vous optez pour l'avancement au maximum : la ligne qui concerne l'avancement au minimum devra être barrée.

- Pour les avancements minimum ou intermédiaires : copies des fiches de notation ou comptes rendus d'entretien professionnel 2013.

Il vous appartient de choisir le type et la date d'avancement souhaités sur les tableaux en les portant et/ou en les rayant de la manière suivante :

Possibilités d'avancements d'échelon

Avancement d'échelon 2014

Collectivité : EURELI
Groupe hiérarchique : Catégorie C – Groupe hiérarchique 1

Identité	Grade et situation actuelle	CHOIX de l'autorité territoriale : Avancements à la durée			Visa de la C.A.P.
		MAXIMUM	INTERMEDIAIRE	MINIMUM	
Mme X	Adjoint technique de 2 cl / Cat. C 3 ^{ème} échelon	Avancement maximum 4 ^{ème} éch. 02/11/2014			
	Adjoint technique de 2 cl / Cat. C 3 ^{ème} échelon	Avancement minimum 4 ^{ème} éch. 02/05/2014 (max. 02/11/2014)			
M. D	Adjoint technique de 2 cl / Cat. C 3 ^{ème} échelon	Avancement maximum 4 ^{ème} éch. 02/11/2014			
	Adjoint technique de 2 cl / Cat. C 3 ^{ème} échelon	Avancement minimum 4 ^{ème} éch. 02/05/2014 (max. 02/11/2014)			
Mme W	Adjoint technique de 2 cl / Cat. C 2 ^{ème} échelon	Avancement minimum 3 ^{ème} éch. (max. 04/12/2015) 04/06/2014			

01/09/14

Date et Cachet Signature de l'autorité territoriale

➤ **En mars 2014, la Commission Administrative Paritaire se réunira**, pour examiner les propositions d'avancement d'échelons minimum et intermédiaire uniquement.

La CAP vérifiera en effet que les conditions statutaires sont remplies et se prononcera notamment par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle exprimés au travers de la fiche de notation ou du compte rendu de l'entretien professionnel 2013.

➤ **Après le passage en Commission Administrative Paritaire**, le Centre de Gestion communiquera aux collectivités :

- Le tableau des possibilités d'avancements d'échelon visé par la CAP,
- le projet d'arrêté d'avancement d'échelon, par agent concerné par un avancement d'échelon, qu'il soit au minimum, à l'intermédiaire ou au maximum.

Les arrêtés vous sont adressés par le CDG en une fois pour l'année.
Le CDG vous recommande de ne pas signer et notifier les arrêtés trop en avance par rapport à la date d'effet de l'avancement envisagée, afin d'éviter qu'un agent bénéficie à tort d'un avancement d'échelon pendant une période non valable pour la carrière (mise en disponibilité, congés parental, démission, mutation....qui interviendraient post-avancement d'échelon.)

A NOTER : Les arrêtés ne seront pas transmis aux collectivités qui en font expressément la demande.

➤ **Une fois sa notification faite auprès de l'agent**, la collectivité en transmettra une copie au centre de Gestion pour mise à jour de la carrière de l'agent.

Je vous prie d'agréer, Madame le Maire, Monsieur le Maire, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations.

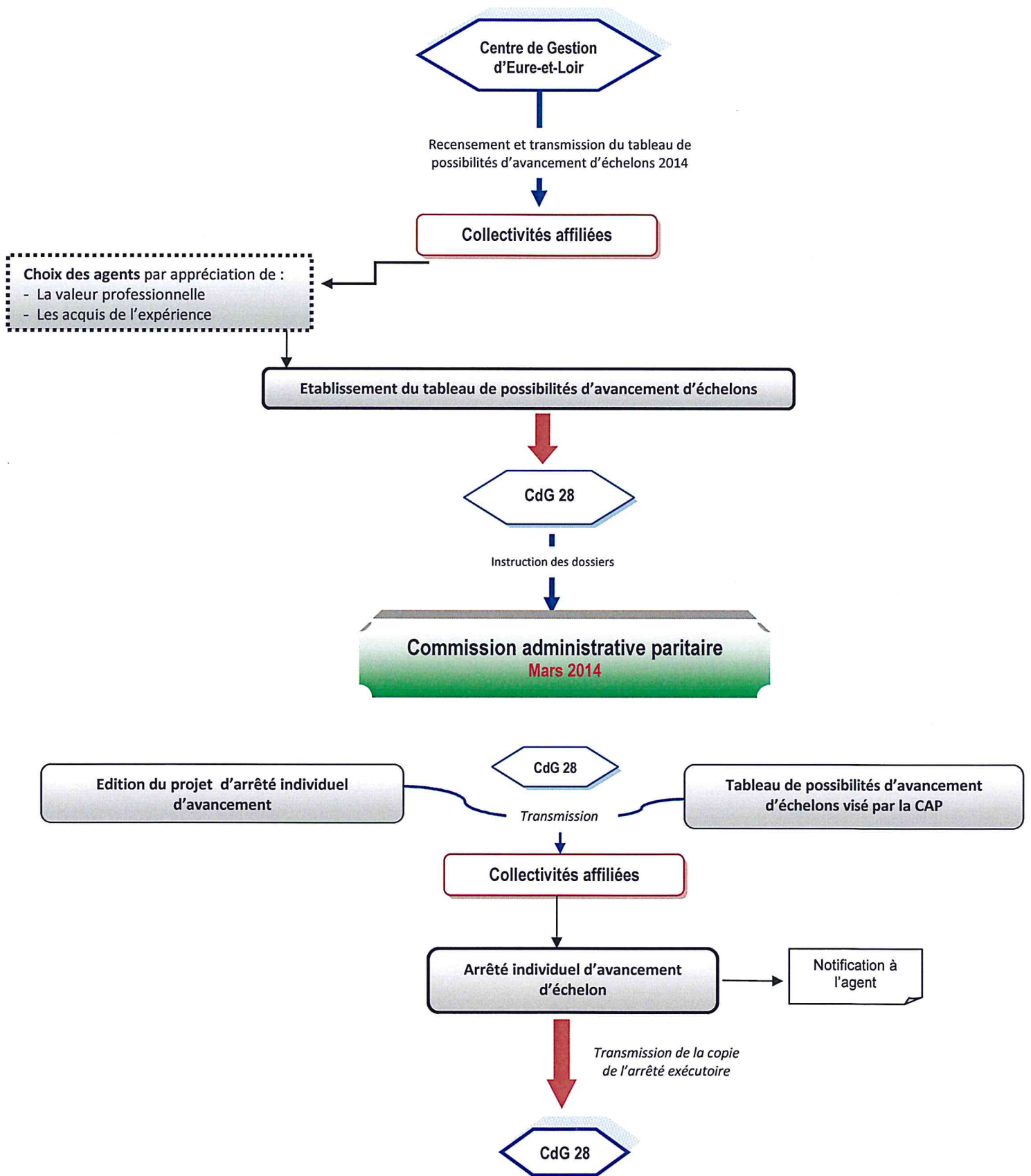


Le Président

Norbert MAITRE

(Handwritten signature)

SCHEMA RECAPITULATIF :



Le respect de ces différentes étapes conditionne les avancements d'échelon de vos agents concernés.