

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

Luisant, le 10 octobre 2014

Réf : RHH/CIRCULAIRE n°15-2014  
Destinataires : collectivités et EP affiliés  
Mode de transmission : courrier  
P.J. : tableaux de proposition d'avancements

## Objet : Possibilités d'avancements d'échelon au titre de l'année 2015

### 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 2015.

**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 2015**

Nous attirons votre attention sur le fait que le(s) tableau(x) transmis font apparaître des indices de rémunération, **qui seront modifiés au 1<sup>er</sup> janvier 2015**, conformément aux dispositions des décrets intervenus fin janvier 2014 concernant la refonte des grilles indiciaires des catégories C et B.

**Prochainement**, le Centre de Gestion vous adressera les arrêtés de reclassement correspondants pour vos agents titulaires ou stagiaires.

## 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 la prorogation de stage.
- 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 congé 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<sup>er</sup> 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 prise 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 à la durée minimum ou intermédiaire, l'agent doit avoir été noté ou évalué en 2014.

Une exception : Les agents stagiaires titularisés en fin d'année 2014 peuvent prétendre à un avancement d'échelons en 2015, sans notation 2014.

**Un agent titulaire non noté ou non évalué en 2014 ne pourra pas avancer à l'échelon minimum ou intermédiaire en 2015**

### 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](http://www.cdg28.fr) accès extranet des collectivités à l'emplacement : [Accueil](#) / [Documentation](#) / [Rémunération, Régime indemnitaire, NBI, frais de déplacement](#) / [Echelles indiciaires](#).

Ainsi, pour mémoire :

- ↪ **L'avancement maximum** est accordé de plein droit à tout fonctionnaire, sans avis préalable de la Commission Administrative Paritaire (CAP), 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
  - ↪ **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 (CAP). Son refus n'a pas à être motivé.
- ⚠ Pour les stagiaires de catégorie B et C: L'avancement d'échelon ne peut intervenir qu'à la durée maximale.**
- ↪ **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 (CAP).

### 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).

Si cet arrêté n'est pas à transmettre en préfecture, une copie devra être adressée au Centre de Gestion.

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.  
En effet, l'agent travaillant dans plusieurs collectivités sur un même grade, 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.



Chaque collectivité employeur reçoit du CDG un tableau de proposition, chaque collectivité devra donc proposer l'agent à une même date (et prendre son arrêté individuel d'avancement)

- 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 2014**, le Centre de Gestion vous transmet les tableaux de possibilités d'avancement d'échelons répartis par groupe hiérarchique (des catégories A, B, C) concernant vos agents.

Ces tableaux font apparaître les possibilités d'avancement aux conditions de durée minimum et maximum pour les agents susceptibles d'y prétendre en 2015.



Les services du Centre de Gestion travaillent sur dossier. Lorsque les carrières ne sont pas à jour, il leur 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.

Si les tableaux transmis font apparaître un minimum avec RELIQUAT, ils reflètent une anomalie dans la carrière de l'agent.

Peuvent expliquer ce reliquat :

- La non-transmission au CdG du tableau de propositions d'avancement d'échelon 2014 pour passage en CAP de juin 2014, ou non-retour du tableau de propositions après observations du CdG,
  - ✦ *Pour régulariser rapidement ces carrières, vous avez la possibilité de transmettre au CdG ce tableau pour un passage en CAP du 20 novembre 2014.*
- La non-transmission au CdG (avant l'édition des tableaux) des arrêtés individuels d'avancement d'échelon après passage en CAP de juin 2014 :
  - ✦ *Pour régulariser rapidement ces carrières, je vous invite à les transmettre au CdG dans les meilleurs délais pour une réédition d'un nouveau tableau de propositions.*
- La non-transmission des arrêtés de reclassement des avancements d'échelon pour les agents de catégorie B et catégorie C suite à la réforme intervenue le 1<sup>er</sup> février 2014.
  - ✦ *Pour régulariser rapidement ces carrières, je vous invite à les transmettre au CdG dans les meilleurs délais.*
- La non-transmission au CdG des arrêtés individuels d'un agent intercommunal par l'ensemble des collectivités employeurs :
  - ✦ *Pour régulariser rapidement ces carrières, je vous invite à contacter les autres employeurs pour qu'ils transmettent au CdG ces arrêtés.*

**Pour ces agents figurant avec un minimum avec RELIQUAT, aucun avancement d'échelon ne sera proposé à la CAP sans avoir préalablement mis à jour la carrière de l'agent concerné auprès du Centre de Gestion.**

➤ **Au plus tard le 31 janvier 2015**, votre collectivité devra renvoyer au Centre de Gestion :

1. Les tableaux de proposition d'avancements d'échelon joints, à compléter du choix de l'autorité territoriale et à signer par elle,

Pour effectuer votre choix, vous complétez le tableau en rayant la proposition non retenue, comme suit:

- 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 : vous rayerez « (max. xxx/xxx/2016) ».

.Si vous souhaitez que l'agent bénéficie de son avancement au maximum : vous rayerez « Avancement minimum X<sup>ème</sup> échelon ».

- 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 : vous rayerez la ligne qui concerne l'avancement au maximum.

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

- Dans les 2 cas, si vous souhaitez que votre agent dispose d'un avancement intermédiaire : vous rayerez la ligne qui concerne l'avancement au maximum et la date fixée pour le minimum, et indiquerez à côté du minimum la date d'effet souhaitée.

2. Une copie de la fiche de notation 2014 ou du compte-rendu d'entretien professionnel 2014, si non déjà transmis au CdG, pour les agents proposés à un avancement minimum ou intermédiaire.

**Exemple :**

**Possibilités d'avancements d'échelon**

Avancement d'échelon 2014

Collectivité : EURELI

Groupe hiérarchique : **Catégorie C – Groupe hiérarchique 1**

CHOIX de l'autorité territoriale : Avancements à la durée  
MAXIMUM INTERMEDIAIRE MINIMUM

Identité	Grade et situation actuelle	Situation nouvelle *	Visa de la C.A.P.
Mme X	Adjoint technique de 2 cl / Cat. C 3 <sup>ème</sup> échelon	Avancement maximum 4 <sup>ème</sup> éch. 02/11/2014	
	Adjoint technique de 2 cl / Cat. C 3 <sup>ème</sup> échelon	Avancement minimum 4 <sup>ème</sup> éch. 02/05/2014 (max. 02/11/2014)	
M. D	Adjoint technique de 2 cl / Cat. C 3 <sup>ème</sup> échelon	Avancement maximum 4 <sup>ème</sup> éch. 02/11/2014	
	Adjoint technique de 2 cl / Cat. C 3 <sup>ème</sup> échelon	Avancement minimum 4 <sup>ème</sup> éch. 02/05/2014 (max. 02/11/2014)	
Mme W	Adjoint technique de 2 cl / Cat. C 2 <sup>ème</sup> échelon	Avancement minimum 3 <sup>ème</sup> éch. (max. 04/06/2014)	

Date et  
Cachet

Signature de  
l'autorité territoriale

01/09/14

➤ **En mars 2015**, la Commission Administrative Paritaire (CAP) se réunira, pour examiner les propositions d'avancement d'échelons minimum et intermédiaire uniquement.

La CAP vérifiera en effet que les conditions statutaires des agents proposés 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 2014.

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

- 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 réception**, l'autorité territoriale signe les arrêtés d'avancement d'échelon et les notifie aux agents concernés.

➤ **Une fois la notification faite auprès de l'agent concerné**, la collectivité transmettra une copie de cet arrêté au Centre de Gestion pour mise à jour de la carrière des agents.

\*\*\*\*\*

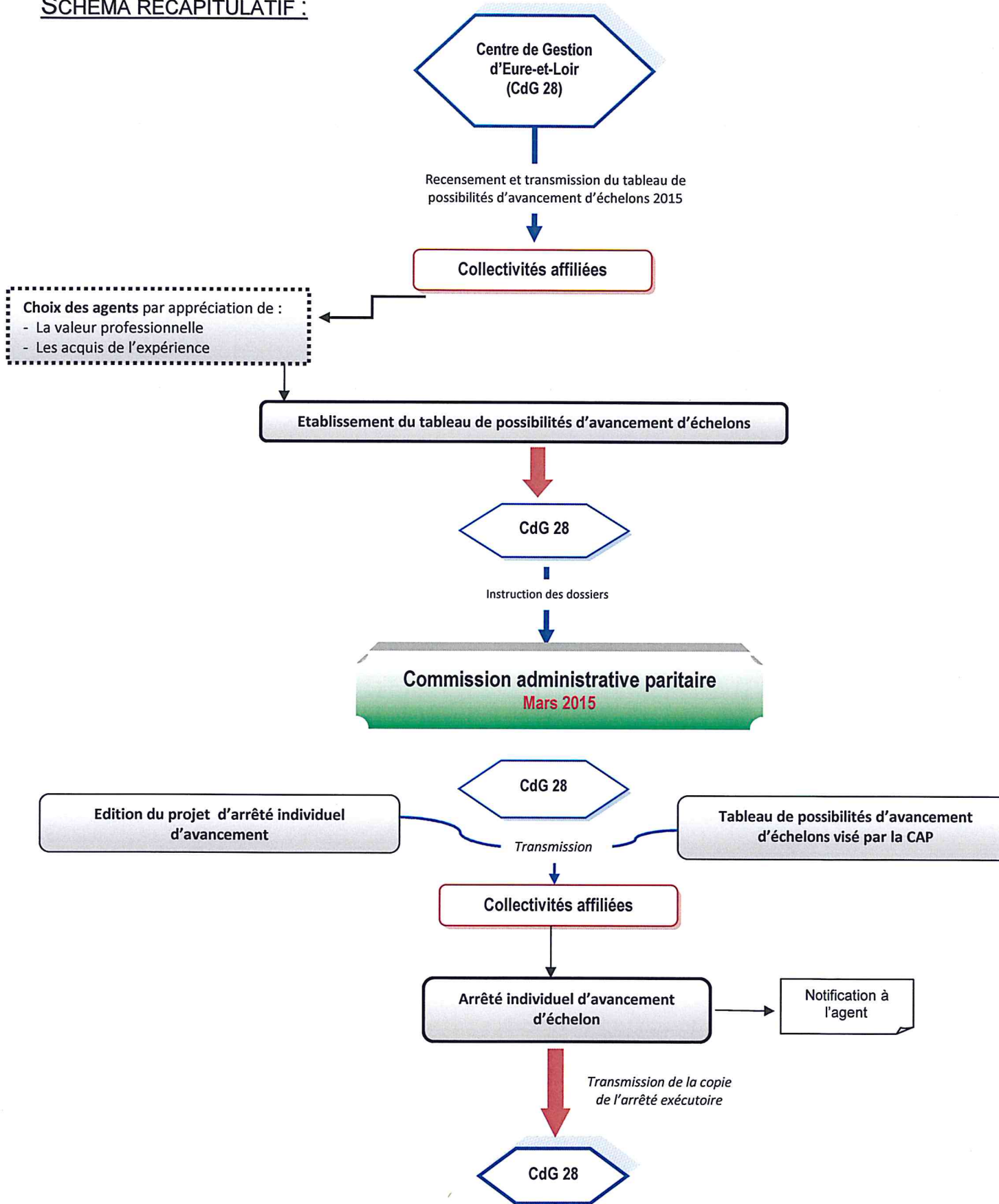
Je vous prie d'agréer, Madame le Maire, Monsieur le Maire, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations.



Le Président

Norbert MAITRE

## SCHEMA RECAPITULATIF :



Le respect de ces différentes étapes conditionne la légalité des avancements d'échelon de vos agents