

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

Luisant, le 14.12. 2020

Réf : RHH/CIRCULAIRE n°2020-08
Destinataires : collectivités et EP affiliés
Mode de transmission : courrier
PJ. : Tableaux des avancements d'échelons + arrêtés

Objet : Les avancements d'échelon au titre de l'année 2021

- I. Rappels réglementaires
- II. Procédure et calendrier

Depuis le 1^{er} janvier 2017, tous les cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale sont concernés par l'instauration de la cadence unique d'avancement d'échelon.

Désormais, l'Autorité Territoriale ne peut plus proposer de faire avancer les agents, qu'elle estime méritants, à la durée minimum ou intermédiaire au regard de leur engagement professionnel.

L'avancement d'échelon est désormais un droit pour l'agent dès lors qu'il remplit la condition d'ancienneté requise. L'Autorité Territoriale est donc **dans l'obligation** de notifier à l'agent l'arrêté portant avancement à la cadence unique.

Aucun passage préalable en CAP n'est désormais requis avant de prendre l'arrêté individuel d'avancement d'échelon.

Vous trouverez ci-joint :

- **Le(s) tableau(x) récapitulant les agents devant bénéficier d'un avancement d'échelon à la cadence unique en 2021, à conserver pour contrôle**
- **Les arrêtés individuels à notifier aux agents.**



Seuls les arrêtés doivent être renvoyés au CDG une fois signés et notifiés aux agents concernés.

Les tableaux n'ont plus à être renvoyés au CdG 28 pour visa à la CAP.

Ils ont seulement vocation à vous permettre d'identifier les agents bénéficiaires d'un avancement d'échelon en 2021.



Ces arrêtés d'avancement d'échelon tiennent compte des reclassements indiciaires qui pourraient intervenir au 01.01.2021. **Avant de prendre l'arrêté portant avancement d'échelon en 2021, il est INDISPENSABLE d'avoir notifié à l'agent l'arrêté de reclassement au 1^{er} janvier 2021 si votre agent est concerné et d'en transmettre une copie au CdG28.**



IMPORTANT S'agissant des agents transférés dans le cadre d'un transfert de compétence au 1^{er} janvier 2021, les agents n'apparaîtront pas dans les tableaux de la collectivité d'accueil, le CdG ne basculant les agents sur la nouvelle structure qu'à réception des arrêtés de transfert.

La structure employeur en 2020 est invitée à ne pas prendre l'arrêté avant le transfert au 1^{er} janvier. Elle est invitée à les transmettre pour information à la collectivité d'accueil, pour que cette dernière contacte le CdG 28 pour que l'arrêté soit réédité après le transfert.

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.

* Cependant, si l'agent a bénéficié lors de sa nomination du maintien à titre personnel de sa rémunération antérieure (expressément prévue comme tel dans l'arrêté de nomination) l'avancement d'échelon sera sans impact sur sa rémunération jusqu'au jour où il atteindra, dans le cadre de son déroulement de carrière, un indice au moins égal à celui conservé à titre personnel.
Aussi lors d'un changement d'échelon, si l'indice du nouvel échelon reste inférieur à celui conservé à titre personnel, l'avancement d'échelon n'aura aucun impact financier pour l'agent.

Chaque grade est composé d'un certain nombre d'échelons pour lesquels des décrets fixent les durées d'avancement.

L'avancement d'échelon a lieu de façon continue d'un échelon à un autre immédiatement supérieur. Le saut de plusieurs échelons est donc exclu.

2. Personnes promouvables à l'avancement d'échelon

Les avancements d'échelon ne concernent que :

- Les agents titulaires de catégorie A, B et C, en position d'activité ou de détachement.
- Les agents stagiaires de catégorie B et C, en position d'activité ou de détachement.

Les agents contractuels sont donc exclus du bénéfice d'un avancement d'échelon, car ils n'ont pas de carrière. En revanche, leur rémunération peut être renégociée à chaque renouvellement de contrat, et au minimum tous les 3 ans pour les CDD et CDI.

Des précisions utiles sur l'ancienneté:

- ➔ Les agents stagiaires de catégorie A ne peuvent bénéficier d'avancement d'échelon durant leur stage.
- ➔ Sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté, notamment :
 - Les services accomplis en position d'activité, à savoir les périodes de temps partiel, de congés annuels ou maladie, de maintien en surnombre, de mise à disposition, de suspension, de décharges partielles ou totales de services pour activités syndicales, de service national, la durée normale du stage ainsi que sa prolongation due à un congé maladie.
 - Les services accomplis en position de détachement, qui s'accompagnent du maintien du droit à l'avancement dans le cadre d'emplois d'origine.
 - Les périodes de congé parental, qui sont prises en compte dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de la carrière ; lorsqu'il bénéficie d'un congé parental et d'une disponibilité pour élever un enfant, le fonctionnaire conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière (**Nouveauté loi du 6/08/19**)
 - Dans certains cas et à certaines conditions, les périodes de disponibilité :
 - la disponibilité au cours de laquelle le fonctionnaire exerce une activité professionnelle sous réserve de remplir les conditions requises : Le droit à l'avancement est limitée à une durée maximale de cinq ans (**Nouveauté décret n°2019-234 du 27 mars 2019**)
 - la disponibilité pour élever un enfant dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de la carrière (**Nouveauté loi du 6/08/19**)

En revanche, ne sont pas pris en compte pour les droits à avancement :

- Les périodes en position de disponibilité, à l'exception de la disponibilité au cours de laquelle le fonctionnaire exerce une activité professionnelle et de la disponibilité pour élever un enfant, dans une certaine limite
- La période de prorogation du stage pour insuffisance professionnelle
- La période sur laquelle a été appliquée une sanction d'exclusion temporaire (CAA Douai 12 mai 2005 n°03DA00221)
- Les périodes de service non fait.

3. Conditions d'avancement d'échelon

- Depuis la mise en œuvre du PPCR, **l'avancement est fonction de l'ancienneté dans l'échelon précédent.**
- La durée d'avancement est fixée par décret pour 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](#), [fraîs de déplacement](#) / [Echelles indiciaires](#)

4. Procédure d'avancement d'échelon

- L'avancement d'échelon à la cadence unique est accordé **de droit** à l'agent, **sans avis de la CAP.**
- L'avancement d'échelon est prononcé **par arrêté de l'autorité territoriale.**

Cependant, cette dernière n'a aucune latitude pour refuser, avancer ou retarder la date de l'avancement d'échelon.

Les cas particuliers des agents en détachement : il appartient à chacun des employeurs publics de faire avancer la carrière de l'agent pour ce qui le concerne.

A noter : L'avancement à l'échelon spécial se gère quant à lui comme un avancement de grade.

Il s'agit d'un échelon terminal mais dont l'accès se fait selon des modalités similaires à un avancement de grade (c-a-d avis préalable du CT sur le quota, et avis de la CAP sur le tableau annuel d'avancement à l'échelon spécial).

Contrairement à un avancement d'échelon normal, il n'a pas de caractère obligatoire (Se référer à la circulaire avancement de grade 2021).

Des échelons spéciaux existent actuellement dans les cadres d'emplois des administrateurs, des attachés, des médecins, des agents de police municipale, des ingénieurs et des ingénieurs en chef.

II. CALENDRIER ET PROCEDURE

➤ **Novembre 2020**, le **Centre de Gestion** vous a transmis les **tableaux d'avancement d'échelons pour 2021**, répartis par groupe hiérarchique (des catégories A, B, C) pour vos agents, ainsi que les **arrêtés individuels**.

AVANT de prendre l'arrêté individuel, il est INDISPENSABLE que vous vérifiez que la « situation actuelle » de votre agent telle qu'elle figure sur le tableau transmis par le CDG est exacte :

Possibilités d'avancements d'échelon

Avancement d'échelon 2021

Collectivité : **EURELI**

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

Identité	Grade et situation actuelle	Situation nouvelle
Mme X	Agent technique / Cat. C 3 ^{ème} échelon	A compter du 1.01.2021 Avancement d'échelon 4^{ème} éch.



Si la situation actuelle de votre agent est inexacte, vous ne devez pas prendre l'arrêté transmis par le CdG28, et vous devez contacter votre gestionnaire carrière pour régulariser la carrière de l'agent concerné.

En outre, si les tableaux transmis font apparaître **un RELIQUAT d'ancienneté**, ce reliquat reflète généralement **une anomalie dans la carrière de l'agent** :

Possibilités d'avancements d'échelon

Avancement d'échelon 2021

Collectivité : EURELI

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

Identité	Grade et situation actuelle	Situation nouvelle
Mme X	Adjoint technique de 2 cl / Cat. C 3 ^{ème} échelon	A compter du 1.01.2021 Avancement d'échelon 4 ^{ème} éch.

Reliquat
↓
+ 1A 4M 14J



Pour les agents figurant avec un reliquat d'ancienneté, aucun arrêté d'avancement d'échelon n'a été édité. Il vous appartient de contacter votre gestionnaire carrière pour régulariser la carrière de l'agent concerné auprès du Centre de Gestion (il est possible que le CdG n'ai pas été destinataire du dernier avancement d'échelon).

> A réception, l'Autorité Territoriale peut signer les arrêtés d'avancement d'échelon et les notifier aux agents concernés.

Le CdG vous recommande de ne pas signer et notifier les arrêtés trop tôt par rapport à la date d'effet de l'avancement envisagé, 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, congé parental, démission, mutation, avancement de grade....) qui interviendrait entre la date de prise de l'arrêté et sa date d'effet.

Le tableau de proposition d'avancement d'échelon n'a pas être renvoyé signé au CDG.

> Une fois l'arrêté notifié à l'agent, la collectivité en transmet une copie au CdG 28 pour mise à jour de la carrière des agents, et en adresse une copie au trésorier.

En cas d'avancement à une date antérieure à sa notification, il conviendra d'effectuer les rappels sur la fiche de paie de l'agent concerné.

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



Le Président

Bertrand MASSOT



PENSEZ A TRANSMETTRE TRES REGULIEREMENT AU CdG 28 UNE COPIE DE TOUS LES ACTES AYANT TRAIT A VOTRE PERSONNEL (les arrêtés de nomination, arrêtés d'avancement, arrêtés portant sanction, arrêtés d'attribution de la NBI, arrêtés de mise à la retraite, arrêtés acceptant la démission, contrats publics ou privés et leur avenant, des délibérations sur le personnel, entretiens professionnels... à l'exception des fiches de postes, des fiches de payes et des arrêtés portant attribution du régime indemnitaire).

SCHEMA RECAPITULATIF :

