

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

Luisant, le 8 février 2022

Réf : RHH/CIRCULAIRE n°2021-05

Destinataires : collectivités et EP affiliés

Mode de transmission : courrier

PJ. : Tableaux des avancements d'échelons + arrêtés individuels

Objet : Les avancements d'échelon au titre de l'année 2022

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'**avancement d'échelon à la cadence unique**.

L'**avancement d'échelon est un droit pour l'agent dès lors qu'il remplit la condition d'ancienneté définie** par les décrets portant statut particulier du cadre d'emplois.

L'Autorité Territoriale est donc **dans l'obligation de faire bénéficier à l'agent l'avancement à la cadence unique à la date prévu par la réglementation**.

Aucun passage préalable en CAP n'est 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 2022, à conserver par vos soins** pour faciliter votre contrôle des données transmises par le CDG,
- **Les arrêtés individuels à notifier aux agents.**



Seuls les arrêtés doivent être renvoyés au CdG 28 une fois signés et notifiés aux agents concernés.

Les tableaux n'ont plus à être renvoyés au CdG 28 pour visa à la CAP (qui n'est plus compétente).

Ils ont seulement vocation à vous permettre d'identifier les agents bénéficiaires d'un avancement d'échelon en 2022.

Pour bien comprendre :

Le CdG 28 a procédé à l'édition des arrêtés le 4.02.2022, eu égard aux actes qui lui sont transmis par les collectivités et que ses services ont pu saisir avant cette date.

Il est donc possible que les arrêtés transmis soient erronés si vous n'avez pas transmis au CDG les derniers arrêtés concernant l'agent, ou qu'ils soient manquants si vous n'avez pas transmis au CDG les arrêtés de nomination suite à tranfert, mutation.....

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*, et sans aucune incidence sur les fonctions exercées.

* Cependant, si l'agent a bénéficié, lors de sa nomination stagiaire, 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).

3. Conditions d'avancement d'échelon

- 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 : [Rémunération, Régime indemnitaire, NBI, frais 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.

- De manière exceptionnelle, la réglementation prévoit que l'arrêté individuel d'avancement d'échelon peut être rétroactif (cad notifié après la date d'effet prévue).

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. Ainsi bien que non présent dans la structure, la collectivité d'origine de l'agent doit prendre l'arrêté d'avancement d'échelon.

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).

Contrairement à un avancement d'échelon normal, il n'a pas de caractère obligatoire (Se référer à la circulaire avancement de grade 2022).

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

➤ Le Centre de Gestion d'Eure-et-Loir vous a transmis les tableaux d'avancement d'échelons pour 2022, 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 2022

Collectivité : EURELI

Groupe hiérarchique : Catégorie C – Groupe hiérarchique 1

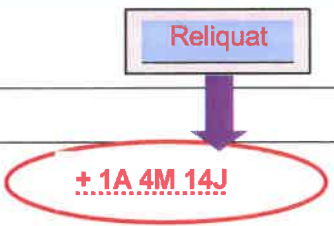
Identité	Grade et situation actuelle	Situation nouvelle
Mme X	A compter du 1/01/2022 Adjoint technique ppal 2ème/ Cat. C2 Indice Brut : 387 Indice Majoré : 354 4 ^{ème} échelon Soit un reliquat de 1 an 11 mois 15 jours	A compter du 1/01/2022 Adjoint technique ppal 2ème/ Cat. C2 Indice Brut : 396 Indice Majoré : 360 5 ^{ème} échelon Soit un reliquat de 11 mois 15



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

→ Si les tableaux transmis font apparaître **un RELIQUAT d'ancienneté pour les agents de catégorie A et B**, ce reliquat reflète généralement **une anomalie dans la carrière de l'agent** (il est notamment possible que le CdG n'ai pas été destinataire du dernier avancement d'échelon):

Possibilités d'avancements d'échelon		
Avancement d'échelon 2022		
Collectivité : EURELI		
Groupe hiérarchique : Catégorie C – Groupe hiérarchique 1		
Identité	Grade et situation actuelle	Situation nouvelle
Mme X	Attaché / Cat. A 3 ^{ème} échelon	A compter du 1.01.2022 Avancement d'échelon 4 ^{ème} éch.



Pour les agents de catégorie A et B ayant un reliquat d'ancienneté, **aucun arrêté d'avancement d'échelon ne vous a été transmis.**

Il vous appartient **de contacter votre gestionnaire carrière pour régulariser la carrière de l'agent concerné auprès du CdG28.**

→ En revanche, si les tableaux transmis font apparaître **un RELIQUAT d'ancienneté pour les agents de catégorie C**, ce reliquat **ne reflète pas nécessairement une anomalie dans la carrière de l'agent**, puisqu'ils ont bénéficié d'une bonification exceptionnelle d'ancienneté d'un an au 1.01.2022).

Pour ces agents, il est **INDISPENSABLE** de bien vérifier que la « *situation actuelle* » mentionnée est bien celle que vous avez dans votre dossier.

Si elles ne correspondent pas, il vous appartient **de contacter votre gestionnaire carrière pour régulariser la carrière de l'agent concerné auprès du CdG28.**

➤ **Après vérification du tableau avec les données de la collectivité, 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 28.

➤ **Une fois l'arrêté individuel 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 À TRANSMETTRE QUOTIDIENNEMENT AU CDG 28 UNE COPIE DE TOUS LES ACTES AYANT TRAIT À VOTRE PERSONNEL. À l'exception des fiches de postes, des fiches de payes et des arrêtés portant attribution du régime indemnitaire).

SCHÉMA RÉCAPITULATIF :

