

Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon correspond à une progression dans la carrière du fonctionnaire. Concrètement, cela se traduit par une hausse de la rémunération. Les agents non titulaires n'ont pas un droit à un tel déroulement de carrière. Les dispositions relatives à l'avancement d'échelon figurent aux articles 77 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

DEFINITION

Le statut particulier divise chaque grade en un certain nombre d'échelons et fixe les durées minimales et maximales d'avancement. L'avancement d'échelon a lieu de façon continue d'un échelon à un autre immédiatement supérieur. Le saut d'échelon est donc exclu. A titre d'exemple, le grade de rédacteur comprend 13 échelons :

Échelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Indice Brut	325	333	347	359	374	393	418	436	457	486	516	548	576
Durée mini	1a	2a	2a	2a	2a	2a 7m	3a 3m	3a 3m					
Durée maxi	1a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	3a	3a	3a	4a	4a

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

MODALITES D'AVANCEMENT

Avancement à l'ancienneté maximale

Cet avancement est accordé de **plein droit**. Ainsi, dès lors que l'agent a atteint l'ancienneté maximale dans son échelon telle qu'elle est prévue par le statut particulier dont il relève, l'autorité territoriale doit le faire bénéficier d'un avancement (*exemple : 3 ans pour passer du 6^{ème} au 7^{ème} échelon du grade de rédacteur*).

Avancement à l'ancienneté minimale

Il ne constitue pas un droit mais peut être accordé au fonctionnaire au vu de sa valeur professionnelle, après avis de la CAP compétente. Son refus n'a pas à être motivé (*exemple : 2 ans mois pour passer du 6^{ème} au 7^{ème} échelon du grade de rédacteur*).

Avancement à l'ancienneté intermédiaire

Il s'agit d'un avancement accordé selon une ancienneté comprise entre l'ancienneté maximale et l'ancienneté minimale après avis de la CAP compétente. Les agents mis à disposition ou totalement déchargés de service pour l'exercice d'un mandat syndical doivent avancer selon l'ancienneté « moyen » des fonctionnaires du cadre d'emplois (art. 77 de la loi du 26/01/84). De même, pour les fonctionnaires pris en charge par le CDG ou le CNFPT, le juge a préconisé un avancement médiane (Avis du CE n° 364409 du 11 juillet 2000).

Avancement à l'échelon spécial

Le décret n°2012-552 du 23 avril 2012 crée un échelon dit "**spécial**" en catégorie C pour les grades relevant de l'échelle 6, **à l'exclusion de la filière technique qui bénéficie déjà d'un échelon spécial spécifique**.

Le texte ouvre la possibilité aux fonctionnaires territoriaux de catégorie C classés en échelle 6, d'accéder à un échelon spécial. Il s'agit d'un échelon terminal mais dont l'accès se fait selon des modalités similaires à un avancement de grade (avis préalable du CTP : quota et de la CAP : tableau annuel d'avancement). Il n'a pas de caractère obligatoire contrairement à un avancement d'échelon à la durée maximale.

Conditions

Le texte permet aux agents titulaires, classés en échelle 6 au 7^{ème} échelon (sauf filière technique) **sous réserve de l'appréciation favorable de l'autorité territoriale**, d'accéder à l'échelon spécial. Les fonctionnaires doivent compter au moins 3 ans d'ancienneté dans le 7^{ème} échelon de leur grade classé en échelle 6.7.



FICHE STATUT

page 2/3

Avancement d'échelon

PROCEDURE D'AVANCEMENT

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.

Pour les agents à temps non complet en poste dans plusieurs collectivités, la décision d'avancement 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.

Pour les fonctionnaires territoriaux en détachement, l'autorité territoriale de leur collectivité d'origine doit prendre un arrêté d'avancement puisque ces agents continuent à bénéficier de droits à avancement dans leur carrière d'origine. (pas d'incidence automatique sur le grade d'accueil).

🗨️ **Appréciation de la valeur professionnelle**

La valeur professionnelle des agents est notamment exprimée soit par l'évaluation issue de l'entretien professionnel, soit par leur notation sauf lorsque le statut particulier applicable à l'agent exclut tout système de notation (art. 76 loi du 26/01/84 et art. 17 loi du 13/07/83). D'autres critères peuvent toutefois être pris en compte.

A NOTER !
L'avancement d'échelon à la durée maximale est de droit pour l'agent, l'avis de la CAP n'est pas requis.

La cour administrative d'appel de Bordeaux a estimé qu'un avancement d'échelon à l'ancienneté minimale pouvait être décidé après consultation de la CAP, même si celle-ci n'avait pas eu connaissance de la notation (CAA Bordeaux, n°00BX02762, 15 mars 2004, commune d'Albi).

Le juge a également annulé une décision de refus d'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale motivée par des absences pourtant régulièrement motivées pour congé maternité (TA Pau, n° 00-180, 4/04/2002).

ANCIENNETE PRISE EN COMPTE POUR L'AVANCEMENT

🗨️ **Les services concernés**

Les services accomplis en position d'activité :

- temps partiel et temps non complet : ces périodes comptent pour du temps plein.
- mise à disposition, suspension (mesure conservatoire), décharge de service pour activité syndicale,
- congés (congés annuels, congés pour maladie, longue maladie, longue durée, maternité, accident de service, congé de présence parentale, de paternité, d'adoption, congé de formation, congé pour formation syndicale, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, congé de représentation),
- durée normale du stage et durée de la prolongation de stage (pour maladie...).

▶ **Services accomplis en position de détachement :**

Les agents en détachement continuent à bénéficier du droit à l'avancement dans leur grade d'origine et ouvrent également ces mêmes droits dans leur grade d'accueil puisque les 2 carrières évoluent parallèlement (article 64 de la loi du 26/01/84).

▶ **Services accomplis en position de congé parental :**

Ces périodes sont prises en compte en totalité la première année et pour moitié les années suivantes (pour ceux débutant à compter du 01/10/2012).

▶ **Service de défense obligatoire :**

Cette période est prise en compte intégralement (article L. 63 du code du service national).

▶ En revanche, les périodes de disponibilité (article 72 de la loi du 26/01/84), d'exclusion temporaire de fonction ou de prorogation de stage pour insuffisance professionnelle (article 4 du décret du 4/11/92) **ne sont pas prises en compte pour l'avancement d'échelon.**

Union Départementale UNSA des Territoriaux
52 rue Jean Jaurès BP 90276 - 86007 POITIERS CEDEX

Tél. 05 49 52 96 94



ud86@unsater86.com



www.unsater86.com

Avancement d'échelon

CAS PARTICULIER DES AGENTS STAGIAIRES

Lorsqu'ils sont nommés stagiaires dans un cadre d'emplois, les agents peuvent bénéficier de la reprise d'une partie de leurs services antérieurs. Peuvent notamment être pris en compte les services accomplis en tant que fonctionnaire dans une autre fonction publique, les services effectués en tant que non titulaire de droit public ou encore, les services privés ou les services militaires, sous certaines conditions.

► Dans ce cas, l'agent peut donc être amené à « sauter » des échelons : au lieu d'être nommé au 1^{er} échelon, il pourra être classé à un ou plusieurs échelon(s) supérieur(s) en fonction de la durée de ses services antérieurs.

► De même, les agents stagiaires nommés en catégorie A, B ou C peuvent bénéficier d'un avancement d'échelon uniquement au maximum pendant leur durée normale de stage.

Mise à jour : Décembre 2014

DUPUY Arnaud

