



Fiche RH

Processus métier : Guide sur l'avancement d'échelon

Date	07/05/2020 (mis à jour le 22 février 2022)
Domaine	Carrière des agents de la FPE
Objet	Guide sur l'avancement d'échelon
Documents de référence	N/A

1. OBJECTIFS	3
2. PRINCIPES RÉGISSANTS L'AVANCEMENT D'ÉCHELON ET L'ANCIENNETÉ DE L'AGENT DANS L'ÉCHELON	3
2.1. Populations concernées	3
2.2. L'avancement d'échelon	4
2.2.1. Dispositions législatives	4
2.2.2. Dispositions réglementaires	5
2.3. La durée de l'échelon.....	6
2.3.1. Dispositions issues du protocole PPCR : le principe de la durée fixe d'avancement d'échelon ...	6
2.3.2. L'avancement d'échelon pourra tenir compte de la valeur professionnelle	6
2.3.3. L'avancement aux échelons spéciaux	7
2.3.4. Conditions exceptionnelles d'avancement d'échelon	8
2.4. L'ancienneté des agents dans l'échelon	9
2.4.1. Des dispositions réglementaires peuvent impacter l'ancienneté des agents dans l'échelon	9
2.4.2. L'interruption de l'avancement d'échelon et de l'acquisition d'ancienneté	12
2.5. Ancienneté acquise lors de l'accès à l'échelon	14
2.5.1. Ancienneté résultant du classement lors de l'accès au corps	14
2.5.2. Ancienneté résultant d'un avancement de grade	16
2.5.3. Ancienneté conservée résultant d'un reclassement après une réforme statutaire	17
2.5.4. Ancienneté conservée lors du détachement dans un corps.....	17
3. MISE EN ŒUVRE DE L'AVANCEMENT D'ÉCHELON DANS LES SIRH	18
3.1. Synthèse opérationnelle des principes régissant l'avancement et l'ancienneté dans l'échelon	18
3.2. Règles de contrôle dans les SIRH :	18
3.3. Les règles de gestion liées au calcul du cumul d'ancienneté	19
3.3.1. Définitions.....	19
3.3.2. Articulation avec le noyau	20
3.3.3. Cas de gestion	20
3.3.4. Spécifications pour les traitements dans les SIRH	23
3.4. Eligibilité de l'agent	23

1. OBJECTIFS

Ce document s'inscrit dans une démarche d'accompagnement des ministères et de leurs gestionnaires RH et guide l'implémentation des règles dans les SIRH. Il a pour objectif de définir de manière univoque les concepts liés à l'avancement d'échelon et les règles de gestion afférentes.

Il prend en compte la suppression des réductions ou majorations de la durée moyenne d'avancement d'échelon destinées à reconnaître la valeur professionnelle des fonctionnaires. En effet, en application des dispositions de l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 qui a :

- d'une part, modifié l'article 57 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (désormais les articles L522-2 et L522-3 du code général de la fonction publique) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat pour prévoir que l'avancement d'échelon est fonction de l'ancienneté,
- et, d'autre part confirmé, que l'avancement d'échelon ne tient plus compte de la valeur professionnelle,

Cette suppression prend effet,

1° à partir de la publication des statuts particuliers et au plus tard du 1^{er} juillet 2016, pour les corps de catégorie B et ceux, relevant de la catégorie A, d'infirmiers et de personnels paramédicaux et des cadres de santé ainsi que ceux de la filière sociale dont l'indice brut terminal est au plus égal à 801 ;

2° et du 1^{er} janvier 2017, pour les autres corps ainsi que pour les personnels sous statut spécial.

Toutefois, les réductions et éventuelles majorations d'ancienneté de la durée des échelons attribuées au titre des années antérieures à 2017 et non utilisées ont été conservées et ont pu être utilisées pour l'avancement dans des échelons dont la durée est devenue fixe.

De plus, les articles L522-2 et L522-3 du code général de la fonction publique (CGFP) autorisent les statuts particuliers à prévoir la prise en compte de la valeur professionnelle selon un contingentement et des modalités définies par décret en Conseil d'État.

En outre, il a été actualisé des modifications, intervenues en 2018 et 2019, portant sur la conservation des droits à l'avancement pendant une période de disponibilité ou un congé parental et elle prend en compte la suppression de l'avis des commissions administratives paritaires pour l'avancement aux échelons contingentés.

2. Enfin, il fait désormais référence aux dispositions du CGFP depuis la publication de l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique. PRINCIPES RÉGISSANTS L'AVANCEMENT D'ÉCHELON ET L'ANCIENNETÉ DE L'AGENT DANS L'ÉCHELON

2.1. Populations concernées

- L'avancement d'échelon concerne l'ensemble **des fonctionnaires titulaires et stagiaires**, dont le statut particulier comporte des grades subdivisés en plusieurs échelons.

Pour **les fonctionnaires stagiaires**, seule la durée de la période normale de stage est prise en compte pour l'avancement d'échelon. La période de renouvellement du stage doit être « gelée ».

- Pour **les militaires** l'article L.4123-1 du Code de la défense prévoit que :
« Les statuts particuliers fixent les règles de classement et d'avancement dans les échelons d'un grade. Ils peuvent prévoir des échelons exceptionnels ou spéciaux. »
- **Les personnels contractuels et ouvriers** ne relèvent pas des dispositions applicables aux fonctionnaires. Cependant des dispositions semblables peuvent s'appliquer à certains d'entre eux.

C'est le cas des personnels ouvriers de l'État dont le statut prévoit des avancements d'échelons à l'intérieur des catégories.

Ce peut également être le cas pour les personnels contractuels recrutés par des établissements publics ou des agences pouvant déroger à l'obligation de recruter des fonctionnaires et qui sont régis par des quasi-statuts.

Pour tous les autres personnels contractuels, il ne peut y avoir d'augmentation automatique de rémunération qui puisse assimiler le contrat à une carrière. Bien que les deuxième et troisième alinéas (respectivement CDI et CDD) de l'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État prévoient que la rémunération des agents contractuels fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, celle-ci ne suppose aucune augmentation de rémunération préalable comme dans le cas d'une progression d'échelon.

Ce guide s'attache donc à décrire l'avancement d'échelon des fonctionnaires de l'État.

2.2. L'avancement d'échelon

2.2.1. Dispositions législatives

- **Définition de l'avancement d'échelon**

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à l'échelon **immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade**. Il se traduit par une augmentation du traitement de l'agent.

L'article 57 du titre II du statut général des fonctionnaires relatif à la fonction publique de l'État a été modifié par la loi de finances pour 2016 (V de l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015).

Jusqu'au 31 décembre 2015, l'article 57 était ainsi rédigé :

« L'avancement d'échelon a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

« Il est fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle des fonctionnaires, telle qu'elle est définie à l'article 17 du titre I^{er} du statut général. Il se traduit par une augmentation de traitement. »

Depuis le 1^{er} janvier 2016 et jusqu'au 28 février 2022, il était rédigé de la manière suivante :

« L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

« Il est fonction de l'ancienneté. Toutefois, lorsque les statuts particuliers le prévoient et selon des modalités de contingentement définies par décret en Conseil d'Etat, il peut être également fonction de la valeur professionnelle. Les statuts particuliers peuvent en outre prévoir des échelons spéciaux dont l'accès peut être contingenté selon des conditions et des modalités spécifiques.

« Il se traduit par une augmentation de traitement. »

Dans le CGFP, ces dispositions ont été reprises au sein de deux articles. L'article L522-2 dispose que : « L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de l'ancienneté. Il se traduit par une augmentation de traitement. ». L'article L.522-3 ajoute que : « Les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois peuvent prévoir que l'avancement d'échelon est également fonction de la valeur professionnelle, selon des modalités de contingentement. »

- **L'avancement d'échelon est donc désormais exclusivement fonction de l'ancienneté et, éventuellement, de la valeur professionnelle si elle est prévue par des statuts particuliers**

La nouvelle rédaction comporte donc deux modifications importantes :

- L'avancement d'échelon est de plein droit fonction de l'ancienneté. Il n'est plus soumis à la double condition de l'ancienneté (qui reconnaît l'expérience professionnelle acquise) et de la valeur professionnelle (qui est liée à la manière de servir). Cependant, les statuts particuliers pourront prévoir que l'avancement d'échelon tienne compte de la valeur professionnelle selon certaines modalités de contingentement.
- Le statut général prévoit également que l'avancement à certains échelons « spéciaux » peut être soumis à des modalités spécifiques, qui seront fixées par les statuts particuliers, s'ils sont contingentés.

Par ailleurs, l'article L612-4 du CGFP dispose que les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour l'avancement.

2.2.2. Dispositions réglementaires

- **Principes généraux**

A compter du 1^{er} janvier 2017, seule l'ancienneté détermine l'avancement d'échelon. Les statuts particuliers prévoient une durée fixe des échelons et l'avancement d'échelon est de droit fonction de cette durée.

- **Cependant, les statuts particuliers peuvent prévoir deux spécificités : la reconnaissance de la valeur professionnelle (manière de servir) et des dispositions particulières d'accès aux échelons spéciaux.**

C'est ainsi que le décret n° 2017-786 du 5 mai 2017 a modifié la plupart des statuts particuliers des personnels enseignants et d'éducation du ministère de l'éducation nationale et introduit des dispositions appelées « rendez-vous de carrière » qui permettent d'attribuer 1 an de bonification à 30 % de l'effectif des personnels se trouvant au cours d'une année scolaire dans la deuxième année du 6^e échelon ou, justifiant d'une ancienneté comprise entre 18 et 30 mois au 8^e échelon.

De plus, tous les statuts particuliers peuvent désormais prévoir des dispositions particulières pour accéder à **des échelons spéciaux** qui seront contingentés.

- ✓ Les échelons spéciaux se rencontrent au sommet d'un grade et sont le plus souvent appelés « échelons exceptionnels ». Le contingentement peut être fixé, soit selon une proportion « promus / promouvables », soit selon une proportion de l'effectif du corps ou du grade.

- ✓ L'accès à ces échelons peut également être conditionné à l'exercice préalable de certaines fonctions (exemple : article 20-3 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur).
- ✓ Ces échelons spéciaux peuvent être des « échelons fonctionnels » dont l'accès est conditionné par l'exercice de certaines fonctions. Ces échelons sont alors assimilés par la jurisprudence à des emplois fonctionnels (CE 24/07/1981 Fédération autonome des syndicats de police).
- ✓ L'échelon qui précède un échelon spécial ne comporte pas de durée réglementaire mais des conditions d'éligibilité à l'échelon spécial. Il n'est donc pas concerné par le traitement collectif d'avancement d'échelon.

Par ailleurs, l'article 16, du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics, prévoit que **pour les fonctionnaires stagiaires, les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte, pour l'avancement, pour leur durée effective, i.e. au *pro rata temporis***

2.3. La durée de l'échelon

2.3.1. Dispositions issues du protocole PPCR : le principe de la durée fixe d'avancement d'échelon

Dans le cadre de la réforme induite par le protocole « parcours professionnels, carrière et rémunération » (PPCR), les statuts particuliers ont été modifiés afin de supprimer la notion de durée moyenne d'avancement d'échelon. Les durées d'avancement d'échelon deviennent fixes et, dans l'attente d'éventuelles dispositions, sont fixées dans le cadre d'un contingentement. La durée d'avancement d'échelon ne tient pas compte de la manière de servir de l'agent.

Toutefois, les dispositions transitoires des décrets modificatifs ont prévu que les agents qui disposent de réductions ou de majorations d'ancienneté, accordées avant l'année d'entrée en vigueur des dits décrets et non utilisées, conservent ces réductions ou majorations. Elles ont donc pu être prises en compte lors des avancements d'échelon qui ont suivi les modifications statutaires même si les échelons ont désormais une durée fixe.

⚠ Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole PPCR, les reports de réductions d'ancienneté acquis avant la mise en place du protocole devaient être apurés lors du ou des avancements d'échelon suivants, en ne tenant compte que de la seule durée « fixe » de l'échelon dans lequel est stationné l'agent puisqu'il n'existe plus de durée minimale. Afin de faciliter cet apurement, les systèmes d'information ont pu prévoir une durée minimale égale à zéro.

Exemple : Un agent bénéficiait d'une réduction d'ancienneté de 6 mois non utilisée. Lors de la mise en œuvre du protocole PPCR, il a été reclassé, avec une ancienneté de deux ans dans un échelon n qui a une durée fixe de 3 ans. L'agent a pu ainsi avancer à l'échelon n+1 au bout de 6 mois en apurant son report de mois de réduction d'ancienneté.

2.3.2. L'avancement d'échelon pourra tenir compte de la valeur professionnelle

Dans la mesure où les dispositions prévoyant les modalités de la reconnaissance de la valeur professionnelle ont été supprimées du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux

conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, par le décret n° 2017-722 du 2 mai 2017, il appartient aux statuts particuliers, pris par décret en Conseil d'État de prévoir s'il y a lieu de telles dispositions.

Celles-ci pourront varier en fonction du corps concerné, mais elles devront toujours prévoir un contingentement d'attribution.

A ce jour, seuls les statuts particuliers des personnels enseignants ou d'éducation des 1^{er} et 2^e degrés des ministères chargés de l'éducation nationale ou de l'agriculture ainsi que les personnels assimilés de la jeunesse et des sports (conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et professeurs de sports) ont prévu d'accorder une bonification **d'un an** aux personnels classés au 6^e ou au 8^e échelon, dans la limite de 30 % de l'effectif éligible.

Deux remarques peuvent être faites sur cette procédure appelée « rendez-vous de carrière » :

- la bonification accordée n'est pas modulable dans un sens ou un autre : il ne sera pas possible d'accorder, par exemple, 6 mois de bonification à 60 % de l'effectif éligible,
- ces « rendez-vous de carrière » ne peuvent être prévus qu'à partir d'une certaine ancienneté.



Pour les personnels bénéficiant, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service à titre syndical, égale au moins à 70 % d'un temps plein, l'ancienneté est augmentée de la bonification moyenne accordée dans l'échelon pondérée par le taux de l'effectif éligible.

La bonification accordée aux délégués syndicaux peut donc être différente de la bonification des enseignants en poste.

Dans le cas des personnels enseignants, il n'y a pas de durée de bonification moyenne, puisqu'elle n'est pas modulable. Le calcul de la bonification moyenne pondérée accordée aux délégués syndicaux sera donc le suivant :

12 mois (durée de la bonification) x 30 % (effectif bénéficiaire) = 3 mois et 18 jours (la durée d'un mois étant fixée à 30 jours)

2.3.3. L'avancement aux échelons spéciaux

Que l'échelon exceptionnel soit contingenté par la voie d'un mécanisme « promu/promouvables » ou en proportion de l'effectif du corps ou du grade, l'accès à l'échelon spécial est prononcé par l'administration gestionnaire après avis, jusqu'en 2020, de la commission administrative paritaire (CAP) compétente. Le fonctionnaire doit déjà appartenir au grade dont relève l'échelon spécial avant d'y accéder. C'est-à-dire qu'un agent ne peut être inscrit **au titre de la même année** au tableau d'avancement d'accès au grade et à celui de l'échelon spécial relevant de ce même grade.

Lors de l'établissement du tableau d'avancement à l'échelon spécial, seuls siègent les représentants du grade dont relève l'échelon spécial (seuls les grades permettent une représentation des agents en CAP).

Dans la mesure où la plupart des échelons spéciaux ont été prévus par les textes de mise en œuvre du protocole PPCR, lors de la création de nouveaux grades, il n'existait pas toujours de représentants de ces grades avant la consultation des personnels qui a été organisée en décembre 2018.

Dans ce cas, il était fait application des dispositions de l'article 37 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires (sauf mention contraire prévue par les statuts particuliers ; par exemple dans les dispositions transitoires figurant dans le décret n° 2017-786 du 5 mai 2017 modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale). Pour les premières

promotions, il peut être fait appel, par voie de tirage au sort, aux représentants élus ou, à défaut, aux membres du corps comprenant les supérieurs hiérarchiques immédiats des membres du corps concernés. Une fois que le grade comprend un effectif suffisant, des membres de ces grades peuvent être désignés par tirage au sort pour siéger en CAP. Il va de soi que les agents éligibles ne peuvent siéger pour l'examen du tableau d'avancement.

Cependant, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ayant supprimé l'avis préalable des CAP pour les avancements, cette procédure n'est plus nécessaire à compter des avancements intervenant au titre de l'année 2021, et qui auraient donc pu être décidés après avis des CAP réunies en 2020.

Cependant, les décisions d'avancement aux échelons exceptionnels prises par l'administration peuvent suivre, lorsqu'ils existent, les orientations et principes en matière d'avancement ou de promotion inscrits dans des lignes directrices de gestion élaborées après concertation avec les organisations syndicales au sein des comités techniques et, à partir de 2022, des comités sociaux d'administration.

 Le fonctionnaire qui bénéficie, pour l'exercice d'une activité syndicale, d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale, pour au moins 70 %, d'une activité à temps plein, est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement à l'échelon spécial, s'il remplit les conditions suivantes :

- Réunir les conditions d'éligibilité à l'échelon spécial, selon le cas : soit l'ancienneté d'échelon, de grade ou de corps nécessaire, soit l'ancienneté exigée d'exercice de fonctions spécifiques ;
- Détenir l'ancienneté acquise dans l'échelon inférieur, au moins égale à celle détenue en moyenne par les fonctionnaires promus à l'échelon spécial au titre du précédent tableau d'avancement selon la même voie (ancienneté ou exercice de certaines fonctions).

 Un fonctionnaire en décharge d'activité de service à titre syndical ne peut être nommé sur un échelon fonctionnel sauf à renoncer à sa décharge de services, dans la mesure où l'accès à un échelon fonctionnel est conditionné à l'exercice de certaines fonctions.

2.3.4. Conditions exceptionnelles d'avancement d'échelon

Les articles L414-4 et suivants du CGFP maintiennent en vigueur l'existence des statuts spéciaux de la police nationale et des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire. Les statuts spéciaux peuvent déroger aux dispositions du statut général des fonctionnaires.

Les décrets n° 66-874 du 21 novembre 1966 portant règlement d'administration publique relatif au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire et n° 95-654 du 9 mai 1995 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de la police nationale, précisent pour les populations qui les concernent des dispositions exceptionnelles d'avancement de grade.

1.- Pour les fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire

Les articles 83 et 84 du décret du 21 novembre 1966 précité prévoient les dispositions suivantes :

Extrait de l'article 83

« 2° La réduction, dans la limite de deux années, de la durée de temps de service requise pour accéder à l'échelon supérieur, accordée aux fonctionnaires ayant obtenu trois témoignages officiels de satisfaction

« 3° La promotion, sans condition d'ancienneté, après avis de la commission administrative paritaire, à l'un des échelons supérieurs, à la classe ou au grade immédiatement supérieur, après un acte de dévouement ou de courage dûment constaté. Les bénéficiaires de cette mesure conservent dans leur nouvel échelon l'ancienneté acquise dans le précédent, sans qu'elle puisse, en aucun cas, excéder la durée de service requise pour un avancement d'échelon ; »

Extrait de l'article 84

« Les fonctionnaires grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions peuvent bénéficier, sans condition d'ancienneté, après avis de la commission administrative paritaire, d'une promotion à l'un des échelons supérieurs, à la classe ou au grade immédiatement supérieur. Ils conservent dans leur nouvel échelon l'ancienneté acquise dans le précédent sans qu'elle puisse, en aucun cas, excéder la durée de service requise pour un avancement d'échelon. »

2.- Pour les fonctionnaires actifs de la police nationale

Les a) et b) du I de l'article 36 du décret du 9 mai 1995 précité prévoient :

« I. - A titre exceptionnel, et notwithstanding toutes dispositions contraires des statuts particuliers, les fonctionnaires actifs des services de la police nationale peuvent, après avis de la commission administrative paritaire, faire l'objet des dispositions suivantes :

« a) S'ils ont accompli un acte de bravoure dûment constaté dans l'exercice de leurs fonctions, ils peuvent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou à la classe, ou ...

« b) S'ils ont été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions, ils pourront être promus à l'un des échelons supérieurs, ... »

2.4. L'ancienneté des agents dans l'échelon

2.4.1. Des dispositions réglementaires peuvent impacter l'ancienneté des agents dans l'échelon

- **Principe**

Ces dispositions peuvent accélérer ou ralentir le passage à l'échelon supérieur. Bien qu'elles se traduisent par l'attribution de mois d'ancienneté ou le ralentissement de l'avancement d'échelon, ces mesures ne s'apparentent pas à des réductions ou des majorations de la durée moyenne d'avancement d'échelon. Plus précisément, elles ne sont **pas limitées par la durée minimale ou maximale d'avancement d'échelon ou la durée fixe des échelons**.

Les bonifications d'ancienneté

Les bonifications d'ancienneté n'étant pas le résultat de la manière de servir, elles sont conservées par l'agent en cas de changement de grade.

Ces bonifications d'ancienneté sont les suivantes :

➤ **Bonification d'ancienneté accordée aux agents affectés ou ayant été affectés dans des quartiers sensibles :**

L'article 2 du décret n° 95-313 du 21 mars 1995 pris en application de la loi n° 91-715 du 26 juillet 1991 prévoit que les fonctionnaires et les agents contractuels auxquels s'appliquent un système d'avancement d'échelon, bénéficient, lorsqu'ils justifient de trois ans d'ancienneté dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles¹, d'un **avantage spécifique d'ancienneté** (ASA) consistant en une bonification d'ancienneté d'un mois pour chacune de ces trois années (soit 3 mois d'ancienneté) et de deux mois par année de service accompli au-delà de ces trois années dans un de ces quartiers.

Les bonifications d'ancienneté acquises par les agents affectés dans les quartiers sensibles, ne peuvent pas être utilisées dans le cadre d'un avancement d'échelon planifié à une date antérieure à la date de fin de la période de référence qui a donné droit à la bonification. En revanche, l'utilisation de la bonification dans le cadre d'un avancement d'échelon postérieur à la date de fin de la période de référence peut avoir pour effet d'anticiper l'avancement à une date antérieure à la date de fin de la période de référence.

Par ailleurs, les mois de bonification attribués au titre de l'ASA (3 mois pour les 3 premières années et 2 mois pour les années suivantes) doivent être attribués en bloc et **ne peuvent donc pas être fractionnés**.

***Exemple 1:** Un agent est affecté en quartier sensible le 01/08/2013 ; à ce titre, il acquiert une bonification de 3 mois le 01/08/2016. Par ailleurs cet agent a accédé au 4^{ème} échelon de son grade le 01/07/2014 et la durée de ce 4^{ème} échelon est de 2 ans.*

Dans le cadre de son avancement d'échelon au 01/07/2016, il ne lui est pas possible de bénéficier des 3 mois de bonification acquis à compter du 01/08/2016.

***Exemple 2:** Un agent est affecté en quartier sensible le 01/08/2013 ; à ce titre, il acquiert une bonification de 3 mois le 01/08/2016. Par ailleurs cet agent a accédé au 4^{ème} échelon de son grade le 01/09/2014 et la durée de ce 4^{ème} échelon est de 2 ans.*

L'utilisation de la bonification de 3 mois dans le cadre de son avancement d'échelon au 01/09/2016 va le conduire à passer au 5^{ème} échelon le 01/06/2016.

➤ **Bonification d'ancienneté accordée aux agents ayant servi en coopération culturelle, scientifique ou technique :**

Le décret n° 73-321 du 15 mars 1973 pris en application de la loi n° 72-659 du 13 juillet 1972 relative à la situation du personnel civil de coopération culturelle scientifique et technique auprès d'États étrangers, prévoit que le temps passé hors du territoire français en mission de coopération ouvre droit à des bonifications d'ancienneté, fixées **au quart du temps du service accompli** hors du territoire national. Les périodes de congés n'entrent pas en compte dans le temps précité.

Aucune bonification n'est accordée si le temps passé effectivement hors du territoire français en mission est **inférieur à 6 mois**.

Le total cumulé des bonifications ne peut **excéder 18 mois**.

¹ La liste de ces quartiers est fixée par un arrêté spécifique pour la police et pour les personnels d'enseignement, par un arrêté commun pour les autres fonctionnaires et contractuels.

➤ **Bonification d'ancienneté accordée aux fonctionnaires de l'État servant dans les organisations internationales intergouvernementales**

Le décret n° 88-46 du 12 janvier 1988, pris en application de l'article 22 de la loi n° 86-76 du 7 janvier 1986 relative à diverses dispositions d'ordre social, prévoit que les fonctionnaires qui servent dans des organisations internationales intergouvernementales bénéficient d'une bonification d'ancienneté égale **au quart du temps de service accompli** dans ces organisations, hors du territoire national.

La durée de service ne doit pas être **inférieure à 6 mois**. Le total cumulé des bonifications **ne peut excéder 18 mois**.

Les bonifications d'ancienneté attribuées au titre des décrets du 15 mars 1973 et 12 janvier 1988 précités sont généralement accordées à la fin de la période d'affectation à l'étranger. Elles peuvent cependant, dans le cas d'affectation de longue durée, être attribuées à compter du sixième mois d'affectation hors du territoire national. Dans ce cas une attribution d'une bonification d'un mois tous les 4 mois peut être comptabilisée avant chaque avancement d'échelon.

Cependant plusieurs précautions doivent être prises :

- *L'avancement d'échelon ne doit pas intervenir avant la fin de la période permettant l'attribution de la bonification. (Par exemple, si l'avancement d'échelon devait intervenir à compter du 16 avril et que la période de 4 mois permettant l'attribution d'un mois de bonification prend fin le 30 avril, l'agent ne pourra bénéficier de la bonification qu'au titre de l'avancement d'échelon suivant. En revanche, il aurait pu en bénéficier si l'avancement d'échelon avait pu intervenir à compter du 16 mai et dans ce cas avancer d'échelon à compter du 16 avril compte tenu du mois de bonification.)*
- *Il conviendra de tenir une comptabilité des mois de bonifications d'ancienneté attribués afin de ne pas dépasser les 18 mois autorisés (soit six ans d'affectation hors du territoire national).*
- *Afin de faciliter la comptabilité des mois attribués, il convient de ne pas fractionner les mois de bonifications en cours d'affectation. En revanche, à la fin du séjour à l'étranger, l'application de la règle du quart pourra donner une bonification comportant une fraction de mois.*



Les bonifications sont exclusives entre elles. Donc un agent ne peut pas bénéficier de plusieurs bonifications sur la même période. En revanche, elles pouvaient se cumuler avec les réductions ou majorations de la durée moyenne d'avancement d'échelon (non encore utilisées) attribuées dans le cadre du décret du 28 juillet 2010 précité.

➤ **Bonifications d'ancienneté accordées en application de statuts particuliers**

Certains statuts particuliers peuvent prévoir l'attribution de bonifications d'ancienneté pour l'avancement d'échelon des fonctionnaires ayant exercé des fonctions de direction ou une mobilité. C'est le cas des bonifications prévues aux articles 39 et 55 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 portant statut des enseignants chercheurs. Ces bonifications ne sont accordées qu'une seule fois dans la carrière.

*Les maîtres de conférences qui ont exercé un mandat, pendant **une durée d'au moins trois ans**, de président ou de directeur d'établissement public d'enseignement supérieur bénéficient, sur leur demande, d'une bonification d'ancienneté **d'une durée égale à 60 % de la durée effective d'un seul mandat**.*

*Une bonification d'ancienneté **d'un an** est accordée, sur leur demande, aux maîtres de conférences qui ont accompli en cette qualité ou en qualité de maître-assistant une mobilité*

au moins égale à deux ans ou à un an si la mobilité est effectuée dans un organisme d'enseignement supérieur ou de recherche d'un Etat de la Communauté européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France.

Il convient donc de vérifier pour un corps donné que le statut particulier du corps ne comporte pas une telle disposition.

Les mesures ralentissant l'avancement d'échelon

- Le retard à l'avancement d'échelon « *pour une durée de deux ans maximum* » est prévu à titre de sanction par l'article L. 952-8 du code de l'éducation, qui établit la liste des sanctions spécifiques aux enseignants chercheurs.
- Les fonctionnaires stagiaires sont classés lors de leur nomination, dans le grade dans lequel ils ont été recrutés. De ce fait, compte tenu de leur classement et de la durée du stage, ils peuvent le cas échéant avancer à l'échelon supérieur au cours de leur stage. Cependant, comme cela a été rappelé au début du guide, pour l'avancement à l'échelon supérieur, la durée de service accomplie à temps partiel est prise en compte pour sa durée effective, et non considérée, comme pour les titulaires, comme du temps plein en application des dispositions de l'article 16 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994.
- Point d'attention : L'abaissement d'échelon n'est pas une mesure ralentissant l'avancement d'échelon, dans la mesure où dans ce cas, l'agent est reclassé sur un échelon immédiatement inférieur, mais sur lequel l'avancement n'est pas ralenti ; les règles d'avancement dans cet échelon immédiatement inférieur s'appliquent « normalement ».

2.4.2. L'interruption de l'avancement d'échelon et de l'acquisition d'ancienneté

L'avancement d'échelon résulte de l'acquisition d'ancienneté dans l'échelon. Or celle-ci est interrompue dès lors que l'agent n'exerce plus de services effectifs que ce soit en position d'activité ou de détachement. Cependant, des mesures législatives peuvent qualifier certaines interruptions de service comme des services effectifs concourant pour l'avancement. L'acquisition de l'ancienneté de service comme son interruption résulte donc d'une disposition législative complétée le cas échéant par une disposition réglementaire. Ainsi le congé de présence parentale prévu aux articles L632-1 et suivants du CGFP est considéré comme une période d'activité à temps plein pour l'avancement en application des dispositions du décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat du congé de présence parentale, alors que, pendant ce congé, le fonctionnaire n'est pas rémunéré.

- Incidence de la position de disponibilité sur l'avancement d'échelon :
L'avancement d'échelon ainsi que l'acquisition d'ancienneté dans l'échelon sont interrompus lorsque l'agent est en position de disponibilité (correspondant au congé sans traitement pour la population des stagiaires).

Toutefois, l'article 115 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié la rédaction de l'article 51 (désormais, l'article

514-2 du CGFP), relatif à la disponibilité, du titre II du statut général des fonctionnaires² afin de permettre aux fonctionnaires exerçant une activité pendant leur disponibilité, de conserver dans la limite de 5 ans, leur droit à l'avancement. Le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, modifié par le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019, explicite les activités professionnelles pouvant être prises en compte et les modalités permettant de bénéficier du maintien des droits à l'avancement. Le maintien des droits à l'avancement dans la limite de 5 années résulte du cumul des droits acquis au titre de toutes les disponibilités qu'elles soient de droit ou sur autorisation.

➤ Incidence de la position de congé parental et de la disponibilité pour élever un enfant :

L'article L515-9 du CGFP fixe les modalités de maintien des droits à l'avancement en position de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant :

- a) Le fonctionnaire placé en position de disponibilité pour élever un enfant n'aura plus besoin d'exercer une activité durant sa disponibilité pour acquérir une ancienneté de service prise en compte pour l'avancement. Ce maintien des droits à l'avancement sera limité à 5 années sur l'ensemble de la carrière mais il sera comptabilisé avec les droits acquis au titre du congé parental.
- b) Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la fonction publique, le 7 août 2019, la durée du congé parental était comptabilisée, pour l'avancement, comme service effectif à temps plein la première année et pour la moitié de sa durée les années suivantes, sans limitation des droits acquis sur l'ensemble de la carrière.

Depuis le 7 août 2019, la durée du congé parental est comptabilisée pour sa durée réelle mais les droits à l'avancement ne sont maintenus que dans la limite de 5 années pour l'ensemble de la carrière. De plus, ces droits maintenus sont comptabilisés avec ceux acquis au titre d'une disponibilité pour élever un enfant.

Ainsi un agent pourra avoir acquis 5 ans de services effectifs pour l'avancement en cumulant 3 ans au titre d'un congé parental et 2 ans au titre d'une disponibilité pour élever un enfant. S'il sollicite ensuite un nouveau congé parental ou une nouvelle disponibilité pour élever un enfant, il n'acquerra plus de droits à l'avancement.

- c) Les droits acquis au titre d'un congé parental accordé antérieurement à la publication de la loi du 6 août 2019 sont comptabilisés parmi ces 5 années.

Pour que l'agent conserve ses droits à l'avancement pendant les périodes de disponibilités pour élever un enfant effectuées entre le 8 septembre 2018 et le 6 août 2019, il doit avoir travaillé dans les mêmes conditions que pour les autres disponibilités. L'ancienneté ainsi acquise est limitée à 5 ans et est comptabilisée avec les droits acquis au titre des autres disponibilités. A compter du 7 août 2019, les périodes de disponibilités pour élever un enfant donnent droit à l'avancement sans que l'agent ait à travailler, y compris lorsque la disponibilité a été accordée antérieurement à la publication de la loi de transformation de la fonction publique. Cependant ces droits se cumulent avec les droits acquis au titre d'un congé parental et sont limités à 5 ans pour l'ensemble de la carrière.

- Certains statuts peuvent déroger aux dispositions législatives du statut général en matière de disponibilité. C'est ainsi que le décret n° 69-222 du 6 mars 1969 créé à son article 55 une disponibilité spéciale pour les ministres plénipotentiaires et les conseillers des affaires étrangères. L'article 59 du même décret prévoit que cette

² Et de manière identique les titres III et IV relatifs aux deux autres versants de la fonction publique.

disponibilité spéciale peut être attribuée d'office dans les mêmes conditions. Il convient dans ce cas de vérifier à quelles dispositions cette disponibilité de nature particulière déroge par rapport à celles régissant « la disponibilité classique ». En l'occurrence, la disponibilité spéciale prévue par le décret du 6 mars 1969 ne déroge pas pour ce qui est de l'avancement aux dispositions classiques et interrompt donc l'acquisition d'ancienneté d'échelon.

- L'avancement d'échelon ainsi que l'acquisition d'ancienneté dans l'échelon sont également interrompues en application d'une sanction disciplinaire prévoyant l'exclusion temporaire de fonctions, lorsqu'elle n'est pas assortie d'un sursis.
- Pour les fonctionnaires stagiaires, seule la durée statutaire du stage est prise en compte pour l'avancement. Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire n'a pas donné satisfaction et qu'il bénéficie, afin qu'il puisse faire ses preuves, d'une prolongation du stage ou de son renouvellement, la durée de la prolongation ou du renouvellement de la période de stage ne sont pas prises en compte pour l'avancement (application de l'article 5 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics.)

 **A noter** : Concernant l'exposition à l'amiante, l'ancien dispositif applicable aux fonctionnaires du ministère chargé de la mer (article 2 du décret n° 2013-435 du 27 mai 2013) ou à ceux du ministère chargé de la défense (article 4 du décret n° 2006-418 du 7 avril 2006) disposait que la période pendant laquelle le fonctionnaire percevait l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité, due à des travaux dans un des établissements figurant sur une liste établie et au cours desquels étaient traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, ne lui octroyait aucun droit à avancement. L'avancement d'échelon était par conséquent interrompu et celui de grade impossible.

Le nouveau dispositif (article 10 du décret n° 2017-435 du 28 mars 2017) prévoit que la période pendant laquelle le fonctionnaire bénéficie du régime de la cessation anticipée d'activité ne lui octroie pas d'avancement de grade. Toutefois l'avancement d'échelon est maintenu. Le fonctionnaire reconnu malade de l'amiante peut donc bénéficier d'un avancement d'échelon au sein du dernier grade atteint à la date de la cessation anticipée d'activité. Pour les bénéficiaires de l'ancien dispositif qui entrent dans le champ de la nouvelle réglementation, l'avancement d'échelon a pu reprendre à compter du 31 mars 2017, date à laquelle celle-ci est entrée en vigueur.

2.5. Ancienneté acquise lors de l'accès à l'échelon

 Ces cas de gestion relevant du classement/reclassement dans le corps ou dans le grade seront décrits plus précisément dans les guides ad-hoc.

La durée nécessaire à l'avancement d'échelon est comptabilisée à compter du moment où un agent accède au dit échelon.

Cependant, un fonctionnaire peut déjà bénéficier d'une certaine ancienneté, considérée comme acquise, dans l'échelon. Celle-ci peut avoir plusieurs origines **dont le fondement réglementaire résulte des dispositions du statut particulier.**

2.5.1. Ancienneté résultant du classement lors de l'accès au corps

- **Principe**

Lorsqu'un agent accède à un corps de fonctionnaire, ses services antérieurs peuvent être conservés en tout ou partie, suivant qu'ils ont été accomplis en qualité de fonctionnaire, agent

contractuel, salarié, militaire ou agent d'une administration ou d'un organisme d'un État membre de l'Union européenne ou partie à l'Espace économique européen. Il convient de se référer à cet effet aux dispositions relatives au classement du statut particulier du corps concerné. Ces dispositions renvoient le plus souvent à celles prévues par les décrets portant dispositions communes aux corps d'une catégorie :

- Décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État.

Le classement intervenant, pour la plupart des corps, à la nomination en qualité de stagiaire, celui-ci peut avancer d'échelon pendant le stage, compte tenu de l'ancienneté conservée dans l'échelon de classement.

- **Prise en compte du service national, du service civique et du volontariat international**

La totalité de la durée du service national s'ajoute aux services pris en compte, en application de l'article L. 63 du code du service national de même que le temps effectif accompli au titre du service civique ou du volontariat international, respectivement en application des articles L. 120-33 et L. 122-16 du même code. Pour les ressortissants des États membres de l'Union européenne ou d'un État partie à l'espace économique européen, la durée du service national actif accompli dans les conditions prévues par la législation du pays d'origine est prise en compte.

Lors du classement à l'entrée du corps d'un agent qui a déjà été classé dans un autre corps ou cadre d'emplois, il convient, en application de la jurisprudence « Kœnig » du 21 octobre 1955 puis constamment réaffirmée, de reprendre intégralement la durée de ces services même s'ils ont déjà été pris en compte dans le corps ou cadre d'emplois antérieur.

- **Application pratique**

Les services ainsi pris en compte servent à classer l'agent dans le grade de recrutement. Ce classement s'effectue à l'échelon déterminé sur la base de la durée exigée pour chaque avancement d'échelon. **Le reliquat d'ancienneté restant est considéré comme de l'ancienneté effectuée dans l'échelon de classement.**

Exemple : un agent accède à un corps pour lequel l'application des dispositions de classement permettent une reprise d'ancienneté de ses services antérieurs de 3 ans 4 mois et 15 jours auxquels s'ajoutent 10 mois au titre du service national. Il cumule donc une ancienneté de 4 ans 2 mois et 15 jours (ou 50 mois et 15 jours).

La durée des échelons du grade de recrutement auquel il accède est de : 1 an pour le 1^{er} échelon, 1 ans 6 mois pour le 2^e échelon et 2ans pour les 3^e et 4^e ...

L'agent sera reclassé au 3^e échelon (abattement des 30 mois nécessaires pour accéder au 3^e échelon) avec une ancienneté conservée dans l'échelon de 1 an 8 mois et 15 jours (soit 20 mois et 15 jours). Il accèdera au 4^e échelon au terme de 3 mois et 15 jours depuis sa nomination.

Lorsqu'un fonctionnaire accède à un autre corps et est classé à l'échelon qui comporte un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son précédent grade, les dispositions du statut particulier peuvent prévoir la conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade d'origine lorsque ce classement lui procure

une augmentation d'indice brut inférieure à celle que lui aurait procuré un avancement d'échelon dans son ancienne situation, dans la limite de la durée réglementaire de l'échelon d'arrivée.

Les fonctionnaires qui, dans ce cas, avaient atteint le dernier échelon de leur grade d'origine conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes limites lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur nomination dans le nouveau corps est inférieure à celle qui aurait résulté d'une promotion à ce dernier échelon.

Certains statuts peuvent prévoir un tableau de classement pour des catégories de fonctionnaires. C'est notamment le cas, depuis le 1^{er} janvier 2017, des fonctionnaires de catégorie B qui accèdent au corps interministériel des attachés d'administration de l'État (article 17 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011). Le reliquat d'ancienneté conservé est fixé dans la 3^e colonne du tableau de classement.

2.5.2. Ancienneté résultant d'un avancement de grade

Lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'un avancement de grade, il est classé dans le nouveau grade soit sur la base d'un tableau de classement, soit à l'échelon doté d'un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son ancien grade. Le reliquat d'ancienneté conservé est fixé selon les règles évoquées aux deux avant-derniers alinéas du paragraphe précédent 2-5-1. Toutefois, là encore, afin d'éviter les inversions de carrière, des tableaux de classement ont été prévus pour le classement lors de l'avancement de grade. Ces tableaux ont été généralisés lors de la mise en œuvre dans les statuts particuliers des mesures prévues par le protocole PPCR.

L'ancienneté d'échelon conservée le cas échéant est considérée comme de l'ancienneté acquise dans l'échelon.

Exemple de tableau de classement à l'occasion d'un avancement d'un grade doté de l'échelle C1 à un grade doté de l'échelle C2 dans un corps de catégorie C :

- Article 11 (du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État)

Les fonctionnaires relevant d'un grade classé en échelle de rémunération C1 promu dans un grade d'avancement situé en échelle de rémunération C2 sont classés dans ce grade conformément au tableau suivant :

SITUATION DANS LE GRADE C1	SITUATION DANS LE GRADE C2	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
11e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise
10e échelon	8e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
9e échelon	7e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise

8e échelon	6e échelon	1/3 de l'ancienneté acquise
7e échelon	5e échelon	1/3 de l'ancienneté acquise
6e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise
4e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise

2.5.3. Ancienneté conservée résultant d'un reclassement après une réforme statutaire

Lors d'une réforme du statut particulier d'un corps, les dispositions transitoires du décret modificatif prévoient le reclassement des fonctionnaires en fonction des nouvelles dispositions statutaires. Un tableau de reclassement procède le plus souvent à ces reclassements. L'ancienneté d'échelon conservée peut être réduite ou majorée afin d'éviter des inversions de l'ordre de l'ancienneté³. Elle est considérée comme ayant été effectuée dans le nouvel échelon.

2.5.4. Ancienneté conservée lors du détachement dans un corps.

Les fonctionnaires détachés sont classés dans le corps d'accueil dans un grade équivalent à celui dont ils relèvent dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine conformément aux dispositions de l'article 26-1 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985. Ils sont classés à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficient dans leur grade.

Les fonctionnaires conservent, dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur grade d'origine lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation ou, s'ils avaient atteint le dernier échelon de leur grade d'origine, à celle qui aurait résulté d'un avancement à ce dernier échelon.

L'ancienneté d'échelon ainsi conservée, est considérée comme de l'ancienneté acquise dans l'échelon.

³ Le reclassement d'un agent induit par une réforme statutaire, doit, d'une part, veiller à ne pas modifier l'ordre de l'ancienneté des agents dans le grade, mais, d'autre part, ne doit pas avoir pour effet de donner à cet agent un avantage lors d'un avancement futur au grade supérieur par rapport aux agents classés au grade supérieur et qui avaient la même ancienneté que lui lors de leur avancement à ce grade avant la réforme statutaire.

Ainsi, la préservation de l'ordre de l'ancienneté des agents n'est pas uniquement due à la conservation de l'ancienneté dans l'échelon, même si elle y contribue.

3. MISE EN ŒUVRE DE L'AVANCEMENT D'ÉCHELON DANS LES SIRH

3.1. Synthèse opérationnelle des principes régissant l'avancement et l'ancienneté dans l'échelon



synthèse_opérationnelle 20180409.xlsx

3.2. Règles de contrôle dans les SIRH :

- Date d'entrée dans le nouvel échelon - Date d'entrée dans l'échelon précédent \geq durée minimale d'ancienneté dans l'échelon (contrôle non bloquant pour prendre en compte les bonifications d'ancienneté - cf. paragraphe 4.1)
- Date d'entrée dans le nouvel échelon - Date d'entrée dans l'échelon précédent \leq durée moyenne d'ancienneté dans l'échelon (contrôle bloquant)

- **Articulation avec le noyau**

A_CAR_NUECGR : échelon

A_CAR_DAENEC : date d'entrée dans l'échelon

ECHELON.R_FOR_IDEN05 : identifiant échelon dans la nomenclature RCC « Echelon »

ECHELON.R_FOR_DURMIN : durée minimale dans la nomenclature RCC « Echelon »

ECHELON.R_FOR_DURMAX : durée maximale dans la nomenclature RCC « Echelon »

- CAR_C_152 : « L'ancienneté calculée ne doit pas être inférieure à la durée minimale dans l'échelon » :

$$A_CAR_NUECGR \text{ [Saisi]} = ECHELON.R_FOR_IDEN05 \text{ ET } A_CAR_DAENEC \text{ [Saisi]} - A_CAR_DAENEC \text{ [Occurrence précédente]} \geq ECHELON.R_FOR_DURMIN \text{ (Non Bloquant)}$$
- CAR_C_153 : « L'ancienneté calculée de l'agent ne doit pas être supérieure à la durée maximale dans l'échelon » :

A_CAR_NUECGR [Saisi] = ECHELON.R_FOR_IDEN05 ET A_CAR_DAENEC
 [Saisi] - A_CAR_DAENEC [Occurrence précédente] <=
 ECHELON.R_FOR_DURMAX (Bloquant)

3.3. Les règles de gestion liées au calcul du cumul d'ancienneté

3.3.1. Définitions

Le cumul d'ancienneté dans l'échelon correspond à une durée calculée qui est impactée par plusieurs évènements de gestion.

L'ancienneté acquise correspond à la durée calculée ou la différence entre la date du jour et la date d'entrée dans l'échelon à laquelle sont ajoutées ou retranchées toutes les durées portées par les évènements impactant l'ancienneté acquise.

- **Ancienneté acquise dans l'échelon = (date du jour) – (date d'entrée dans l'échelon)**
- **Le cas échéant, cette durée est impactée par l'ajout ou la soustraction des durées suivantes :**

+ (durées)	- (durées)
Reliquats	Positions interruptives
Bonifications	Périodes partiellement suspensives
Reports bonifications	Sanctions

- **C'est la règle du trentième (chaque mois compte pour 30 jours) qui s'applique pour le calcul de la durée de la bonification d'ancienneté.**
Exemples :
 - ➔ L'agent a un mois de bonification et devait avancer le 30/05/2016 : il avancera le 30/04/2016 et non pas le 29/04/2016
 - ➔ L'agent a un mois de bonification et devait avancer le 31/03/2016 : il avancera, soit le 28/02/2016 (année non bissextile), soit le 29/02/2016 (année bissextile)

3.3.2. Articulation avec le noyau

Dans le Noyau RH FPE, les 3 données de la sous-rubrique « ancienneté calculée » sont mobilisées dans le calcul des différentes anciennetés, dont l'ancienneté dans l'échelon :

- **La date d'observation (A AND DAOBAN)** : date à laquelle l'ancienneté est calculée.
- **La date calculée (A AND DACAAN)** : date d'ancienneté calculée par le SIRH dans le corps, le grade, l'échelon à la date d'observation (prise en compte des périodes partiellement suspensives ou des périodes interruptives et le cas échéant, des réductions / majorations / bonifications / reliquats / reports).
- **Type d'ancienneté (A AND TYPANC)** : permet de sélectionner le type d'ancienneté à calculer : dans ce cas, on sélectionne l'ancienneté dans l'échelon (Code = ANCEC).

Version	Type de mise à jour	RUBRIQUE	SOUS RUBRIQUE	CODE	LIBELLES DONNÉES	Type de format	Nomenclature associée
00.03.20	Modifié	Carrière	Anciennetés calculées	A_AND_DAOBAN	Date d'observation	DT	
00.03.20	Modifié	Carrière	Anciennetés calculées	A_AND_DACAAN	Date calculée	DT	
00.03.20	Modifié	Carrière	Anciennetés calculées	A_AND_TYPANC	Type d'ancienneté		TYP_ANCIENNETE

3.3.3. Cas de gestion

Dès lors, à la date du jour (date d'observation par exemple), **la durée d'ancienneté acquise dans l'échelon** correspond à **la différence entre la date du jour et la date calculée (A_CAR_DACAAN)**.

La modélisation du noyau prévoit un mécanisme particulier (fiche fonction GDI 15 du référentiel des fonctions) pour le calcul d'ancienneté, en utilisant une date calculée. Le choix de gérer une date calculée plutôt qu'une durée calculée, permet de disposer d'une information « pérenne » (tant qu'aucun événement de gestion n'impacte l'ancienneté depuis la date d'observation). Il permet, ainsi, à n'importe quel moment, de calculer l'ancienneté par différence entre cette date et la date du jour (même principe que le calcul de l'âge d'un individu à partir de sa date de naissance).

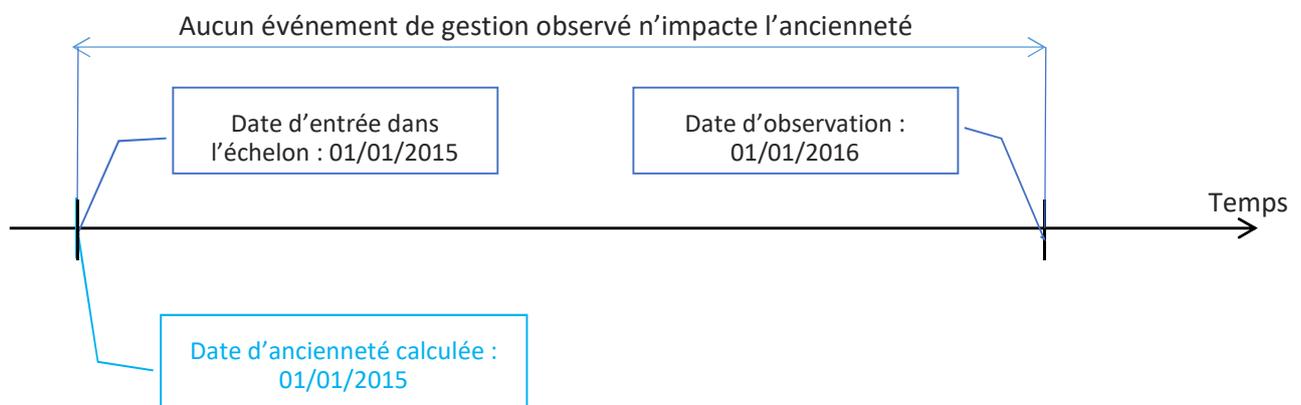


GDI-15.docx

Cas général : Si aucun évènement n'impacte l'ancienneté, la date calculée n'est pas à modifier et la date calculée = la date d'entrée dans l'échelon.

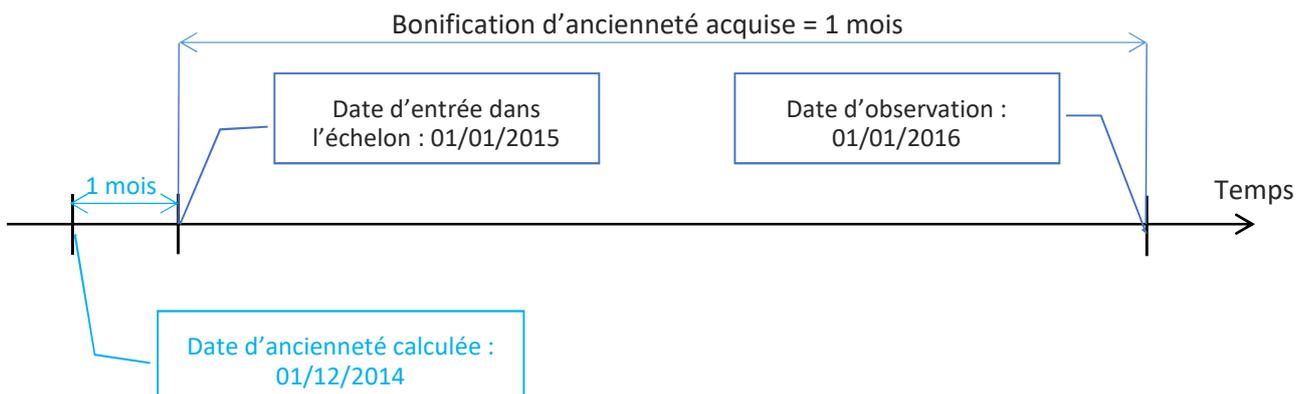
$$A_CAR_DACAAN = A_CAR_DAENEC$$

Exemple : Soit un agent classé sur un échelon depuis le 01/01/2015, sa date d'ancienneté calculée dans l'échelon sera le 01/01/2015. Dès lors, au 01/01/2016, l'agent aura $01/01/2016 - 01/01/2015 = 1$ an d'ancienneté révolue.



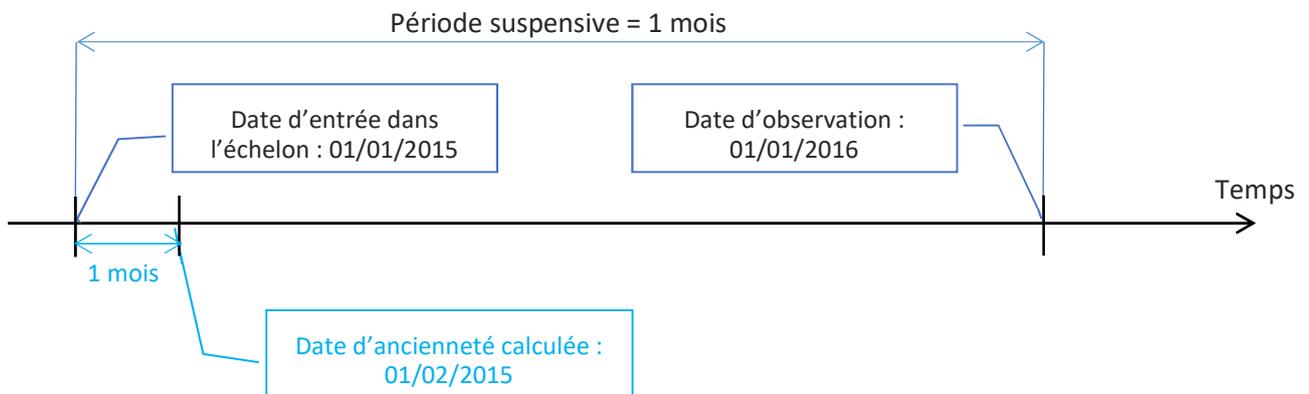
Cas des bonifications et reliquats :

L'agent a une bonification d'ancienneté de 1 mois ; il est classé dans l'échelon depuis le 01/01/2015 : sa date calculée sera alors le 01/12/2014

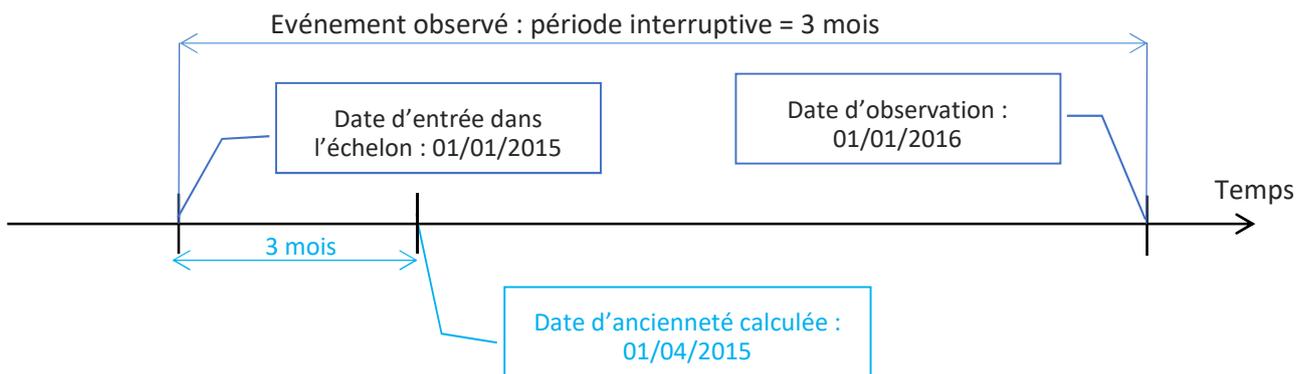


Cas des périodes suspensives et sanctions :

L'agent a une période suspensive de 1 mois. Il est classé dans son échelon depuis le 01/01/2015 : sa date calculée sera alors le 01/02/2015

**Cas d'une période interruptive :**

L'agent a une période interruptive de 3 mois du 01/05/2015 au 31/07/2015. Il est classé dans l'échelon depuis le 01/01/2015 : sa date calculée sera alors le 01/04/2015



La date d'ancienneté calculée est à recalculer dès qu'un évènement impacte l'avancement nominal

3.3.4. Spécifications pour les traitements dans les SIRH

Les règles décrites dans le document ci-après ne sont pas des règles de gestion RH qui seront intégrées à un moteur de règles. Il s'agit de traitements batch à mettre en place dans les SIRH pour le calcul d'avancement d'échelon. Ces traitements devront être lancés à chaque évènement de gestion ayant un impact sur le cumul d'ancienneté.



Règles_Avancement
d'échelon 20210622.

3.4. Eligibilité de l'agent

L'agent est éligible lorsqu'il a atteint la durée fixe réglementaire. Il bénéficie obligatoirement d'un avancement d'échelon lorsque la durée fixe réglementaire est atteinte et il n'est pas éligible à l'avancement d'échelon avant la durée fixe réglementaire (sauf s'il bénéficie d'une bonification).

Articulation avec le noyau

- L'agent doit **obligatoirement** avancer d'échelon lorsque : **(date du jour) – (date d'ancienneté dans l'échelon calculée) >= durée maximale dans l'échelon**
- L'agent n'est pas éligible lorsque : **(date du jour) – (date d'ancienneté dans l'échelon calculée) < durée fixe dans l'échelon**