

Chaque grade comporte plusieurs échelons – le changement d'échelon est fonction :

- d'une ancienneté à acquérir,
- de la valeur professionnelle du Fonctionnaire.

L'agent ne peut donc pas être bloqué sur un échelon tout au long de sa carrière (sauf s'il est parvenu au dernier échelon).

L'avancement d'échelon se traduit par une augmentation de traitement du Fonctionnaire. Il peut être accordé à l'ancienneté minimale au Fonctionnaire méritant. Il est accordé de plein droit à l'ancienneté maximale.

Références :

- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 \(Art. 78\)](#) .

Quelles sont les périodes prises en compte pour un avancement d'échelon ? Quelles sont celles qui ne le sont pas ?

L'avancement d'échelon se fait vers l'échelon immédiatement supérieur, sans saut possible.

L'avancement d'échelon à l'ancienneté maximale est accordé dès que le Fonctionnaire remplit la condition d'ancienneté maximale définie par les dispositions réglementaires. L'autorité territoriale ne peut s'y opposer.

L'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale ou à une date « intermédiaire » est quant à lui accordé au vu de la valeur professionnelle, après avis de la Commission Administrative Paritaire. Il ne constitue donc pas un droit mais une reconnaissance de la valeur professionnelle.

L'avancement d'échelon est prononcé par l'autorité territoriale. Cet avancement donne lieu à l'établissement d'un arrêté individuel.

1) Comptent dans la durée d'avancement :

- **La période normale en qualité de Fonctionnaire stagiaire**, ainsi que les prolongations pour congé de maladie ou accident de travail. ATTENTION, un Fonctionnaire stagiaire ne peut avancer qu'à la durée maximale en cours de stage ;

- **Les périodes accomplies en position d'activité**, quelles que soient les modalités d'exercice des fonctions et quel que soit le temps de travail. Les services accomplis à temps partiel, en cessation progressive d'activité ou à temps non complet sont pris en compte pour leur totalité ;

- **Les services accomplis en position de détachement** qui s'accompagnent du maintien du droit à l'avancement dans le cadre d'emplois d'origine ;

- **Le maintien en surnombre dans la Collectivité et la prise en charge par l'instance de gestion ;**

- **La période de congé parental**, retenue pour la moitié de sa durée.

2) En revanche, sont exclues de la prise en compte :

- La position de disponibilité ;

- La position hors cadres ;

- Le congé de fin d'activité et le congé spécial ;
- La prorogation du stage pour insuffisance professionnelle ;
- Les périodes d'exclusion temporaire de fonctions (sanctions disciplinaires).

Références :

- [Loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) modifiée portant droits et obligations des Fonctionnaires (Art. 17) ;
- [Loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale (Art. 46, 49, 56, 57, 60, 61, 64, 70, 72, 75, 77 et 78) ;
- [Loi n°96-1093 du 16 décembre 1996](#) modifiée relative à l'emploi dans la Fonction Publique et à diverses mesures d'ordre statutaire (Art. 24) ;
- [Décret n°87-1107 du 30 décembre 1987](#) modifié portant organisation des carrières des Fonctionnaires Territoriaux de catégorie C ;
- [Décret n°91-298 du 20 mars 1991](#) modifié portant dispositions statutaires applicables aux Fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet (Art. 13 et 14) ;
- [Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#) fixant les dispositions statutaires communes applicables aux Fonctionnaires stagiaires de la Fonction Publique Territoriale ;

- [Décret n°2010-329 du 22 mars 2010](#) portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de Fonctionnaires de la catégorie B de la Fonction Publique Territoriale ;

- [Décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006](#) fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des Fonctionnaires de la catégorie A de la Fonction Publique Territoriale.