

Séances d'actualités statutaires

Service Juridique et Prospectives

LA PROLONGATION DE DEUX ANS DU DISPOSITIF DE TITULARISATION APPLICABLE AUX AGENTS CONTRACTUELS

Décret n° 2016-1123 du 11 août 2016 relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents

L'article 41 – I. de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires :

- prolonge de deux ans la durée d'application du dispositif de titularisation prévu à l'article 13 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique,
- Ainsi que les conditions d'éligibilité pour prétendre à ce dispositif,

Le décret n° 2016-1123 du 11/08/2016 vient donc préciser les conditions de mise en œuvre de ce dispositif pour les deux années de prolongation soit du 13/03/2016 au 12/03/2018.

Le dispositif de titularisation (nomination stagiaire) est accessible aux catégories d'agents suivants :

- les agents en contrat à durée indéterminée (C.D.I.) au 31/03/2013 dès lors qu'ils sont sur un emploi à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale à 50% d'un temps complet,
- les agents en contrat à durée déterminée (C.D.D.) qui ont bénéficié, au 13 mars 2012, de la transformation de leur C.D.D. en C.D.I. en application de l'article 21 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 dès lors qu'ils sont sur un emploi à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale à 50% d'un temps complet,
- les agents en C.D.D. :
 - recrutés sur un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale au mi-temps,
 - et justifiant de conditions minimales de services publics effectifs (au 31 mars 2013)

Par ailleurs, ces agents contractuels doivent être en fonction au 31 mars 2013 ou bénéficier de l'un des congés prévus par le décret n° 88-145 du 15/02/1988 (congés de maladie, de maternité, pour convenances personnelles, parental, ...).

Cas particuliers :

Les agents contractuels en C.D.D. recrutés sur un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale au mi-temps et dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2013 peuvent bénéficier du dispositif de titularisation sous réserve de remplir les conditions de durée de services publics effectifs,

Les agents qui remplissaient les conditions d'éligibilité prévues par la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-483 du 20/04/2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires demeurent éligibles au dispositif de titularisation jusqu'au 12/03/2018

Le plan de titularisation ne concerne pas les agents contractuels à temps non complet dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure au mi-temps que ces agents soient en C.D.D. ou en C.D.I.

Les agents contractuels doivent avoir été recrutés sur un emploi permanent conformément aux articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 ce qui exclut :

- les collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- les collaborateurs de groupe d'élus,
- les emplois de direction (article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- les assistantes maternelles,
- les agents contractuels en C.D.D. sur un emploi non permanent (accroissement temporaire d'activité ou accroissement saisonnier d'activité).

Les agents contractuels licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31/12/2010 sont également exclus de ce dispositif.

Les agents contractuels en C.D.I. ou en C.D.D. qui ont bénéficié de la transformation de plein droit de leur contrat en C.D.I. au 13 mars 2012 n'ont pas à justifier de conditions d'ancienneté de services pour prétendre au dispositif de titularisation.

En revanche, les agents en C.D.D. doivent justifier **au 31 mars 2013** d'une durée minimale de services publics effectifs accomplis auprès du même employeur :

- soit une ancienneté au moins égale à 4 années en équivalent temps plein entre le 31/03/2007 et le 30/03/2013,
- soit une ancienneté au moins égale à 4 années en équivalent temps plein à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel les agents contractuels postulent dont au moins 2 années accomplies entre le 31/03/2009 et le 30/03/2013.

L'ancienneté exigée doit avoir été accomplie **auprès du même employeur**.

Par conséquent, tous les agents recrutés à compter du 1er avril 2011 ne pourront remplir les conditions de durée de services et prétendre ainsi au dispositif de titularisation.

Cas particulier :

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Problématique des contrats de droit privé :

L'article L. 1224-3 du code du travail prévoit désormais que les services accomplis au sein d'une entité économique de droit privé lorsque l'agent est transféré de cette entité économique à une personne publique sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.

Les services accomplis à temps partiel ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale à 50% d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet. Les services accomplis suivant une quotité inférieure à 50% d'un temps complet sont assimilés aux $\frac{3}{4}$ du temps complet.

Pour les agents reconnus handicapés, les services accomplis à temps partiel ou temps non complet dont la quotité de temps de travail ne correspond pas à une quotité égale ou supérieure à 50% d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis dans les fonctions de collaborateur de groupe d'élus, de collaborateur de cabinet ou sur des emplois de direction (emplois fonctionnels) n'entrent pas dans le calcul de la durée de services effectifs.

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public local conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Adéquation entre les fonctions et les missions

Les voies d'accès aux recrutements professionnalisés sont basées notamment sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le cadre d'emplois d'accueil sollicité par le candidat.

Les agents contractuels en contrat à durée déterminée (C.D.D.) au 31 mars 2013 remplissant les conditions d'ancienneté de services pour prétendre au dispositif de titularisation ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique (A, B ou C) équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de 4 ans en équivalent temps plein dans la collectivité territoriale ou dans l'établissement public auprès duquel ils sont éligibles.

Les agents contractuels en contrat à durée indéterminée (C.D.I.) au 31 mars 2013 remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique (A, B ou C) équivalente à celle des fonctions qu'ils exercent à cette date.

Le décret n° 2012-1293 du 22/11/2012 modifié par le décret n° 2016-1123 du 11/08/2016 précise la liste des grades des cadres d'emplois accessibles pour le dispositif de titularisation pour les modes de recrutement suivants :

- par le biais de la sélection professionnelle, il s'agit des grades accessibles par concours sauf les grades d'administrateur, d'ingénieur en chef, de conservateur du patrimoine, de conservateur de bibliothèques, de médecin de 2^{ème} classe, de biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale et de directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2^{ème} catégorie,
- par la voie des recrutements réservés sans concours qui concerne le premier grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, le premier grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, le premier grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, le premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine, le premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation et le premier grade du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.

En application de l'article 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012, l'autorité territoriale présente au Comité technique compétent dans un délai de trois mois à compter du 14/08/2016 jusqu'au 13/11/2016 inclus :

- un bilan sur la mise en œuvre du plan de résorption de l'emploi précaire pour la période du 13/03/2012 au 12/03/2016,
- un rapport présentant la situation des agents contractuels remplissant les conditions requises pour prétendre à la prolongation du dispositif de titularisation pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018,
- un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018.

Le programme pluriannuel est soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité avant d'être mis en œuvre par l'autorité territoriale.

Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre mis en place au 01/01/2017 présentent au comité technique compétent le rapport et le programme pluriannuel au plus tard le 30/06/2017.

POURSUITE DE LA MISE EN OEUVRE DU PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF À LA MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIÈRES ET DES RÉMUNÉRATIONS (PPCR)

[Décret n° 2016-1382 du 12 octobre 2016 modifiant le décret n° 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux](#)

[Décret n° 2016-1383 du 12 octobre 2016 modifiant le décret n° 88-548 du 6 mai 1988 portant échelonnement indiciaire applicable aux agents de maîtrise territoriaux](#)

[Décret n° 2016-1372 du 12 octobre 2016 modifiant, pour la fonction publique territoriale, certains dispositions générales relatives aux fonctionnaires de catégorie C et divers statuts particuliers de cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie C et B](#)

Trois points essentiels :

- La refonte des grilles indiciaires avec la revalorisation des indices bruts (I.B.) et des indices majorés (I.M.) qui intervient entre le 01/01/2016 et le 01/01/2020 en fonction de la catégorie A, B ou C et en fonction du cadre d'emplois.

Les fonctionnaires subissent en contrepartie de ces points d'I.B. et d'I.M. un abattement sur tout ou partie des indemnités (décret n° 2016-588 du 11/05/2016).

- La création d'une cadence unique d'avancement d'échelon et la suppression de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale (au choix) ou à l'ancienneté maximale.
- La réorganisation des carrières à compter du 01/01/2017 pour l'ensemble des cadres d'emplois de la catégorie C ainsi que pour la plupart des cadres d'emplois de catégorie A (rétroactivement au 1^{er} janvier 2016 pour la catégorie B)

Deux premiers décrets en date du 12 mai 2016 ont mise en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, aux fonctionnaires territoriaux de catégorie C.


Le décret 2016-596 a créé une nouvelle organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C comprenant trois nouvelles échelles de rémunération dénommées C1, C2 et C3 avec des échelles spécifiques pour certaines grade (agent maîtrise, police municipale)

- C1 : 11 échelons (21 ans) – 12 échelons en 2020 (25 ans)
- C2 : 12 échelons (25 ans)
- C3 : 10 échelons (19 ans)

Il procède au reclassement des agents dans les nouvelles échelles.

Tableau de reclassement au 1er janvier 2017

Échelle 3	C1
Échelle 4	C2
Échelle 5	
Échelle 6	C3



3 grades au lieu de 4.

Il précise les durées uniques d'échelon de chacune des échelles, les dispositions relatives au classement des personnes accédant aux cadres d'emplois ou emplois concernés ainsi que les modalités d'avancement de grade.

Le décret 2016-604 réévalue les grilles indiciaires de ces agents, avec un cadencement en 2017, 2018, 2019 et 2020.

	1 ^{er} janvier 2017		1 ^{er} janvier 2018		1 ^{er} janvier 2019		1 ^{er} janvier 2020	
	I.B.	I.B.	I.B.	I.B.	I.B.	I.B.	I.B.	I.B.
C1	347	407	348	407	350	412	354	432
C2	351	479	351	483	353	483	356	486
C3	374	548	380	548	380	548	380	558

Abattement primes/ points: 167€ par an à partir du 1^{er} janvier 2017

Tableau récapitulatif du calendrier du PPCR :

	Abattement primes/points à partir de	Cadence unique d'avancement d'échelon à partir de	Revalorisations indiciaires	Montant plafonds des abattements primes/points
<u>Catégorie A</u> Médico-sociaux Paramédicaux Conseillers socio-éducatifs	01/01/2016	15 MAI 2016	01/01/2016	167€
			01/01/2017	389€
			01/01/2018	389€
			01/01/2019	389€
	01/01/2016		01/01/2016	167€
			01/01/2017	389€
01/01/2018			389€	
<u>Catégorie A</u> Autres	01/01/2017	01/01/2017	01/01/2017	167€
			01/01/2018	389€
			01/01/2019	389€
			01/01/2020	389
<u>Catégorie B</u>	01/01/2016	15 MAI 2016	01/01/2016	278€
			01/01/2017	278€
			01/01/2018	278€
<u>Catégorie C</u>	01/01/2017	01/01/2017	01/01/2017	167€
			01/01/2018	167€
			01/01/2019	167€
			01/01/2020	167€

Les nouvelles dispositions prévoient que les grades d'agent de maîtrise et d'agent de maîtrise principal soient dotés d'un échelonnement indiciaire spécifique.

Le nouvel échelonnement indiciaire spécifique applicable au cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux à compter du 1^{er} janvier 2017 est fixé par le décret n° 88-548 du 06/05/1988 modifié.

Une revalorisation de cet échelonnement indiciaire est également opérée au 1^{er} janvier 2018, au 1^{er} janvier 2019 et au 1^{er} janvier 2020.

Grade	IB 1 ^{er} /1/2017		IB 1 ^{er} /1/2018		IB 1 ^{er} /1/2019		IB 1 ^{er} /1/2020	
Echelon	début	terminal	début	terminal	début	terminal	début	terminal
Agent de maitrise principal	374	583	381	586	381	586	382	597
Agent de maitrise	353	549	355	549	355	551	360	562

Abattement primes/points: 167€ par an à partir du 1^{er} janvier 2017

Durée de carrière :

10 échelons (au lieu de 9) dans le grade d'agent de maîtrise principal (20 ans de durée de carrière)

13 échelons (au lieu de 12) dans le grade d'agent de maîtrise (27 ans)

Cadence unique d'avancement :

L'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale (au choix) ou à l'ancienneté maximale disparaît au profit d'une cadence unique d'avancement (base max).

En application de l'article 78 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, l'avancement d'échelon est accordé de plein droit, en fonction de l'ancienneté. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

Modalités de reclassement :

Compte tenu de la nouvelle organisation des carrières du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux, les membres titulaires et stagiaires de ce cadre d'emplois ainsi que les fonctionnaires détachés dans ledit cadre d'emplois sont reclassés au 1^{er} janvier 2017 conformément aux tableaux de correspondance (article 13 du décret 2016-1382).

Modification des règles classement à la nomination au 1^{er} janvier 2017

même règles de classement applicables aux personnes accédant à un grade relevant de la nouvelle échelle C1 en ce qui concerne la reprise des services publics et des services privés ainsi que l'attribution d'une bonification d'ancienneté pour les lauréats du troisième concours

Avancement de grade :

Les conditions d'avancement de grade sont révisées au 1^{er} janvier 2017 et le classement dans le nouveau grade est établi conformément à un tableau de correspondance

Anciennes conditions : justifier d'un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon et 6 ans de service effectifs en qualité d'agent de maîtrise titulaire

Nouvelles conditions : justifier d'un an d'ancienneté dans le 4^e échelon et de quatre ans de services effectifs en qualité d'agent de maîtrise

Modification des conditions de promotion interne au 1^{er} janvier 2017 :

Anciennes :

- 1) Les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des **adjoints techniques territoriaux comptant au moins onze ans de services effectifs et ayant atteint au moins le 6e échelon du grade d'adjoint technique de 1re classe ;**
- 2) Les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux **comptant au moins huit ans de services effectifs et ayant atteint au moins le 5e échelon du grade d'adjoint technique de 2e classe** et admis à un examen professionnel.

Nouvelles :

- 1) Les adjoints techniques principaux de 2e et de 1re classes ou les adjoints techniques principaux de 2e et de 1re classes des établissements d'enseignement **comptant au moins neuf ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques**
- 2) Les adjoints techniques territoriaux ou les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement **comptant au moins sept ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques** et admis à un examen professionnel.

Le décret n° 2016-1372 du 12 octobre 2016 tient compte de la nouvelle organisation des carrières de la catégorie C et introduit dans les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois la référence aux nouvelles échelles de rémunération C1, C2 et C3.

Il précise aussi les nouvelles dénominations des grades correspondants ainsi que les conditions d'avancement de grade.

Modifications des statut particulier des cadres d'emplois suivants :

Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives, agents sociaux territoriaux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, auxiliaires de puériculture territoriaux, auxiliaires de soins territoriaux, gardes champêtres, adjoints administratifs territoriaux, adjoints techniques territoriaux, adjoints territoriaux du patrimoine, adjoints territoriaux d'animation, adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement

Le cadre d'emplois des agents de police municipale n'a pas encore fait l'objet de modification

Les grades et emplois des fonctionnaires territoriaux classés dans la catégorie C sont répartis entre les trois échelles de rémunération énumérées ci-après, en allant vers la plus élevée :

- C1 (intitulé du premier grade du cadre d'emplois),
- C2 (intitulé du premier grade du cadre d'emplois auquel sont rajoutés les termes « principal de 2^{ème} classe » sauf pour les gardes champêtres et les opérateurs territoriaux des A.P.S.),
- C3 (intitulé du premier grade du cadre d'emplois auquel sont rajoutés les termes « principal de 1^{ère} classe » sauf pour les gardes champêtres et les opérateurs territoriaux des A.P.S.).

Le statut particulier de chaque cadre d'emplois précise la répartition des grades entre ces échelles de rémunération.

La parution du décret nécessite également la mise à jour du tableau des effectifs dès lors qu'il y a eu changement de dénomination dans les grades,

Les anciens grades relevant de l'ancienne échelle 6 de rémunération (grades se terminant par « principal de 1^{ère} classe ») n'ont quant à eux pas changé de dénomination lors de la création de la nouvelle échelle C3 de rémunération.

De même, les grades se terminant par « principal de 2^{ème} classe » ne changent pas de dénomination lors du classement en C2

ANCIENS GRADES	GRADES D'ACCUEIL
Adjoint administratif de 2ème classe (E3)	Adjoint administratif (C1)
Adjoint technique de 2ème classe (E3)	Adjoint technique (C1)
Adjoint du patrimoine de 2ème classe (E3)	Adjoint du patrimoine (C1)
Adjoint d'animation de 2ème classe (E3)	Adjoint d'animation (C1)
Aide opérateur des A.P.S. (E3)	Opérateur des A.P.S. (C1)
Agent social de 2ème classe (E3)	Agent social (C1)
Adjoint administratif de 1ère classe (E4)	Adjoint administratif principal de 2ème classe (C2)
Adjoint technique de 1ère classe (E4)	Adjoint technique principal de 2ème classe (C2)
Adjoint du patrimoine de 1ère classe (E4)	Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe (C2)
Adjoint d'animation de 1ère classe (E4)	Adjoint d'animation principal de 2ème classe (C2)
Opérateur des A.P.S. (E4)	Opérateur des A.P.S. qualifié (C2)
Agent social de 1ère classe (E4)	Agent social principal de 2ème classe (C2)
A.T.S.E.M. de 1ère classe (E4)	A.T.S.E.M. principal de 2ème classe (C2)
Auxiliaire de puériculture de 1ère classe (E4)	Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe (C2)
Auxiliaire de soins de 1ère classe (E4)	Auxiliaire de soins principal de 2ème classe (C2)
Garde champêtre principal (E4)	Garde champêtre chef (C2)

Problématique des avancements de grade pour 2017 :

Article 17-4 du décret 2016-596 du 12 mai 2016 : « *Les tableaux d'avancement établis avant l'entrée en vigueur du présent décret au titre de l'année 2017 pour l'accès aux grades situés en échelle 4, en échelle 5 et en échelle 6 de rémunération demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2017* »

Exemple :

Adjoint administratif 1ère classe 5^{ème} échelon (échelle 4) proposé à l'avancement de grade au 15/01/17 (Adjoint administratif principal 2^{ème} classe - échelle 5) lors d'une CAP de décembre 2016.

Selon le décret classement fictif sur l'échelle 5, l'agent avance le 15 janvier au grade d'adjoint administratif principal 2^{ème} classe – 5^{ème} échelon

Puis l'agent est reclassé selon le tableau de correspondance du décret soit Échelle 5 au 5^{ème} échelon vers C2 - 4^{ème} échelon ancienneté acquise.

Par contre si le tableau est proposé à la CAP de février 2017, l'agent sera reclassé le 1^{er} janvier 2017 en Échelle 4 vers C2 au 3^{ème} échelon ancienneté acquise.

Les fonctionnaires de catégorie C promus dans l'un des grades d'avancement de l'un des cadres d'emplois régis par le décret n° 2016-596 du 12/05/2016, au titre des tableaux d'avancement établis pour l'année 2017, sont classés dans ce grade d'avancement :

1, en tenant compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever, jusqu'à la date de leur avancement de grade, des dispositions statutaires relatives à l'avancement dans le cadre d'emplois de catégorie C dont ils relèvent, dans leur rédaction antérieure au décret n° 2016-596 du 12/05/2016,

2. puis, s'ils avaient été reclassés, à la date de leur avancement de grade, en application des dispositions de :

- l'article 15 du décret n° 2016-596 du 12/05/2016, pour les agents inscrits sur un tableau d'avancement à un grade situé en échelle 4,
- l'article 16 du décret n° 2016-596 du 12/05/2016, pour les agents inscrits sur un tableau d'avancement à un grade situé en échelle 5,
- l'article 17 du décret n° 2016-596 du 12/05/2016, pour les agents inscrits sur un tableau d'avancement à un grade situé en échelle 6.

En 2017 : les nouvelles conditions d'avancement de grade s'appliquent mais avec des dérogations pour les règles de classement (article 17-4 II.)

En 2018 : application des nouvelles conditions d'avancement de grade et des nouvelles règles de classement

En 2019 et 2020 : applications des nouvelles conditions d'avancement de grade et des nouvelles règles de classement sauf pour les avancements en C2 par l'Examen professionnel.

Dans ce cas, ce sont les anciennes conditions qui s'appliquent. Il nous semble que cette disposition vise les agents actuellement en début d'échelle 3

Sauf exceptions, les dispositions concernant les conditions d'avancement de grade figurent désormais dans le décret commun à la catégorie C et non plus dans les statuts particuliers (comme pour la catégorie B).

Nouvelles Conditions d'avancement de grade de C1 vers C2 :

1° Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement après examen professionnel ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 4e échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade (conditions inchangées)

2° Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, parmi les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 5e échelon et comptant au moins huit ans de services effectifs dans ce grade (anciennes conditions pour adjoint administratif 1^{ère} classe : avoir atteint le 7^{ème} échelon et au moins 10 ans services)

Le nombre de nominations prononcées au titre du 1° ne peut être inférieur au tiers du nombre total des nominations prononcées.

Si aucune nomination n'a pu être prononcée au cours d'une période d'au moins **deux** années (trois ans dans les anciens textes), un fonctionnaire inscrit au tableau d'avancement peut être nommé en application du 2°.

Nouvelles conditions d'avancement de grade de C2 vers C3 :

Ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade

(anciennes conditions pour accéder adjoint administratif principal de 1^{ère} classe : deux ans d'ancienneté dans le 6e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade)

Problématique des avancements d'échelon en fonction de la valeur professionnelle :

L'article 148 alinéa 2 de la loi de finance du 29 décembre 2015 prévoyait :
« *Toutefois, lorsque les statuts particuliers le prévoient et selon des modalités de contingentements définies en Conseil d'Etat, il peut être également fonction de la valeur professionnelle* ».

Force est de constater que le présent décret n'a pas introduit cette possibilité d'avancement « au mérite » dans les différents statuts particuliers pour les catégorie C.

La réforme en cours relative aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations » concerne les seuls fonctionnaires et non les agents contractuels qui ne bénéficient pas à proprement parler, d'une « carrière ».

Des mesures propres aux agents contractuels ont été récemment adoptées afin de leur garantir un meilleur parcours professionnel : prolongation de deux années du dispositif d'accès à l'emploi titulaire, extension à certains agents en CDD des dispositions relatives à l'évolution de la rémunération jusqu'alors réservées aux seuls agents en CDI.

Voir [Question écrite n° 21663 de M. François Baroin](#)

Vos questions ?

Merci de votre attention