

SOMMAIRE

	Pages
0 - GENERALITES	<u>3</u>
1 - CONDITIONS REQUISES	<u>4</u>
11 - Conditions d'ancienneté	<u>4</u>
12 - Conditions tenant à la position administrative	<u>4</u>
121 - Règle générale	<u>4</u>
122 - Cas particuliers	<u>4</u>
13 - Inscription préalable à un tableau d'avancement d'échelon	<u>5</u>
131 - Le tableau principal	<u>5</u>
132 - Le tableau complémentaire	<u>5</u>
2 - ELABORATION DU TABLEAU	<u>6</u>
21 – Proposition d'avancement du Directeur	<u>6</u>
211 - Le principe	<u>6</u>
212 - Cas particuliers	<u>6</u>
22 - Réclamations	<u>7</u>
23 - Edition des tableaux d'avancement	<u>7</u>
24 - Approbation des tableaux	<u>7</u>
3 - EXECUTION DU TABLEAU	<u>8</u>
31 - Vérification des droits des agents	<u>8</u>
32 - Attribution de l'échelon	<u>8</u>
33 - Particularités	<u>9</u>
4 - AVANCEMENT D'ECHELON ACCELERE (pour mémoire)	<u>10</u>
5 - CAS PARTICULIERS D'AVANCEMENT D'ECHELON	<u>11</u>
51 - Stagiaires ayant la qualité de titulaire dans un autre grade	<u>11</u>
52 - Abaissement d'échelon par mesure disciplinaire	<u>11</u>
53 - Cas d'un agent changeant d'échelon le jour même de sa nomination dans un nouveau grade	<u>11</u>
	.../...

Pages

54 - Conséquence d'une prolongation de stage au regard de l'avancement d'échelon	<u>11</u>
541 - Prolongation pour cause de maladie	<u>11</u>
542 - Prolongation pour insuffisance professionnelle	<u>11</u>
543 - Prolongation pour travail à temps partiel	<u>12</u>
55 - Accès aux échelons exceptionnels	<u>12</u>
551 - Accès à l'échelon exceptionnel du grade de cadre de premier niveau "indice 780"	<u>12</u>
552 - Accès à l'échelon exceptionnel du grade d'agent technique et de gestion de second niveau "indice 612"	<u>13</u>
553 - Accès au 1^{er} échelon exceptionnel du grade d'agent technique et de gestion de premier niveau "indice 592"	<u>14</u>
554 - Accès aux échelons fonctionnels de cadre supérieur de second niveau (décret n° 2003-980 du 13.10.2003)	<u>15</u>
56 - Dispositions reprises pour mémoire	<u>16</u>
561 - Avancement d'échelon des cadres supérieurs détachés sous statut de fonctions	<u>16</u>
562 - Incidence de l'appréciation sur l'avancement d'échelon	<u>16</u>

L'AVANCEMENT D'ECHELON

Avertissement

Le présent chapitre 2 du recueil PN du guide memento reprend partiellement les dispositions du chapitre 2 du fascicule PN de l'Instruction Générale (édition de février 1985).

La terminologie a néanmoins été adaptée à l'organisation actuelle de La Poste.

Des adaptations ont en outre été faites par le service concepteur des règles de gestion.

0 - GENERALITES

Chaque grade est doté d'une échelle indiciaire ⁽¹⁾ qui se caractérise par :

- le nombre d'échelons : à chaque échelon correspond un indice qui est utilisé dans les opérations de gestion comme critère représentatif de l'ancienneté et qui sert de base de calcul à la détermination des éléments de rémunération ;
- la durée de l'échelonnement : les statuts particuliers ⁽²⁾ fixent la durée de chaque échelon.

La durée de l'échelon est le délai normalement exigé pour passer d'un échelon à l'échelon suivant.

*

* *

Aux termes des articles 26 et 27 de l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires, l'avancement d'échelon est fonction de l'ancienneté et de la notation. Cette forme d'avancement a lieu de façon continue d'échelon ; elle se traduit par une augmentation de traitement.

*

* *

⁽¹⁾ cf. fascicule PQ - tome 2 de l'I.G. : « Echelles indiciaires » et Recueil PQ du guide memento, chapitre 2

⁽²⁾ cf. fascicule PF de l'I.G. : « Statuts particuliers des grades de reclassement », et Recueil PF du guide memento : « Statuts particuliers des grades de classification ».

1 - CONDITIONS REQUISES

11 - CONDITIONS D'ANCIENNETE

Les anciennetés moyennes requises pour accéder à l'échelon immédiatement supérieur sont précisées dans les statuts particuliers (fascicule PF de l'Instruction Générale, et Recueil PF du guide mémento). Elles sont récapitulées dans le fascicule PQ tome 2 de l'Instruction Générale n° 500-34, et dans le Recueil PQ du guide mémento (chapitre 2), regroupant les différentes échelles indiciaires applicables au personnel de La Poste.

12 - CONDITIONS TENANT A LA POSITION ADMINISTRATIVE

121 - Règle générale

Seuls les agents en position d'activité ou de détachement peuvent prétendre à un avancement d'échelon ; en particulier, les fonctionnaires placés en congé de longue durée ou de longue maladie, en congé parental, en congé de présence parentale, conservent l'intégralité de leurs droits à avancement pendant tout le temps de leur éloignement du service.

Pour le calcul de l'ancienneté exigée au regard de l'avancement d'échelon, sont assimilés à des périodes d'activité à temps complet :

- le temps pendant lequel l'agent exerce ses fonctions à temps partiel ;
- le temps pendant lequel le fonctionnaire admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité, exerce des fonctions à mi-temps.

122 - Cas particuliers

A - Les fonctionnaires titulaires accomplissant l'une des formes du Service national universel () conservent leurs droits à avancement d'échelon : l'indice supérieur leur est attribué mais cette mesure ne porte effet pécuniaire que de la date de leur réintégration.*

S'agissant des stagiaires dans la même situation, il convient de distinguer deux cas :

- cas du stagiaire ayant la qualité de titulaire dans un autre grade :

La date de titularisation dans le nouveau grade est repoussée d'une durée égale au temps passé au Service national.

Pendant qu'il accomplit l'une des formes du Service national universel, l'agent conserve ses droits à avancement d'échelon dans le grade dont il est titulaire ainsi que dans celui dont il est stagiaire. En revanche, si en tant que stagiaire, il est classé dans une échelle différente de celle qui lui sera applicable lorsqu'il sera titularisé, il ne conserve ses droits à avancement d'échelon que dans le grade dont il est titulaire : le Service national ne sera pris en compte dans le nouveau grade qu'au moment de la titularisation.

(*) cf. Recueil PZ du guide mémento

- cas du stagiaire n'ayant pas la qualité de titulaire dans un autre grade :

Dans ce cas, l'agent ne peut pas bénéficier d'un avancement d'échelon. Le temps passé au Service national n'est pas compris dans la durée effective du stage. Dès lors, la date de titularisation ainsi que la date d'attribution de l'échelon supérieur sont repoussées d'autant.

B - Pendant la période de congé postnatal, les droits à avancement d'échelon sont suspendus. Au moment de la réintégration, les droits sont déterminés de la façon suivante :

- cas du fonctionnaire titulaire :

La période de congé postnatal est prise en compte pour la moitié de sa durée.

- cas du stagiaire ayant la qualité de titulaire dans un autre grade :

La période de congé postnatal est prise en compte pour la moitié de sa durée à la fois pour les avancements d'échelon dans le grade dont l'intéressé est titulaire et pour ceux auxquels il peut prétendre dans le grade dont il est stagiaire. Cependant, dans le cas où en qualité de stagiaire, l'agent est classé dans une échelle différente de celle qui lui sera applicable quand il sera titularisé, la moitié du congé postnatal n'est prise en compte que dans le grade de titulaire.

- cas du stagiaire n'ayant pas la qualité de titulaire dans un autre grade :

La durée du congé postnatal n'est pas prise en compte.

13 - INSCRIPTION PREALABLE A UN TABLEAU D'AVANCEMENT D'ECHELON (*)

Pour bénéficier d'un avancement d'échelon, les fonctionnaires doivent au préalable avoir été inscrits à un tableau d'avancement dressé annuellement à cet effet. Les intéressés figurent sur l'un ou l'autre des tableaux ci-après :

131 - Le tableau principal

Il est dressé en fin d'année pour l'année suivante, il est identifié par le millésime de l'année au titre de laquelle il est établi.

Peuvent être inscrits à ce tableau les fonctionnaires qui réunissent les conditions de passage à l'échelon immédiatement supérieur pendant l'année de validité du tableau.

132 - Le tableau complémentaire

Ce tableau est établi à l'intention des fonctionnaires qui ont réuni les conditions d'accès à l'échelon supérieur au cours de l'année écoulée mais qui, par suite d'omission, de changement de grade, de réintégration, de reclassement, de modification de situation administrative, d'ouverture d'enquête disciplinaire, n'ont pu figurer sur le tableau principal.

Peuvent également y figurer les agents dont les droits résultant de leur inscription au tableau principal ont été suspendus à la suite de l'ouverture d'une enquête disciplinaire avant l'exécution de ce tableau (*cf. paragraphe 31 ci-après*).

(*) Les dispositions du § 13 sont rappelées pour simple information, les procédures étant à l'heure actuelle intégralement informatisées.

2 - ELABORATION DU TABLEAU

21 - PROPOSITION D'AVANCEMENT DU DIRECTEUR

211 - Le principe

Le Directeur formule sa proposition d'avancement dans un sens favorable, ou défavorable, mais dans ce dernier cas, seulement si l'agent a fait l'objet d'une sanction disciplinaire depuis :

- la dernière appréciation annuelle pour le tableau principal ;
- l'avant-dernière appréciation annuelle pour un tableau complémentaire.

212 - Cas particuliers

- a) *Affaires disciplinaires en cours* : les agents faisant l'objet d'une enquête disciplinaire ne peuvent bénéficier d'une proposition d'avancement, les droits à avancement d'échelon sont suspendus et ne pourront être examinés par le Directeur que lors de l'établissement du tableau suivant.
- b) *Attente d'appréciation de début (appréciation « à six mois »)* : les agents dont la date d'appréciation « à six mois » est arrivée à échéance ne peuvent faire l'objet d'une proposition d'avancement tant que cette appréciation ne leur a pas été attribuée.
- c) *Détermination de l'avancement d'échelon en cas de promotion* : il ne doit pas être tenu compte d'une appréciation attribuée dans le grade quitté pour déterminer un avancement d'échelon dans le nouveau grade ; seules les appréciations obtenues après le changement de grade peuvent être prises en considération pour déterminer cet avancement d'échelon.
- d) *Lorsqu'un stagiaire ayant la qualité du titulaire dans un autre grade n'est pas titularisé* à l'expiration du stage, il est réintégré dans son emploi d'origine.

Dans ce cas, l'appréciation obtenue pendant le stage ne doit pas être prise en considération pour déterminer un avancement d'échelon ultérieur dans le grade de titulaire.

- e) *Agents en congé de longue durée (CLD) ou de longue maladie (CLM) ou accomplissant l'une des formes du Service national universel ⁽¹⁾* : ces agents ont vocation à un avancement d'échelon normal pendant la durée de leur éloignement du service. Toutefois, s'agissant d'une première période de CLD ou de CLM, le Directeur détermine l'avancement d'échelon en prenant en considération les catégories d'avancement dans lesquelles les intéressés ont été classés avant leur mise en CLD ou CLM. Ces dispositions s'appliquent également aux agents accomplissant l'une des formes de Service national universel. Le Directeur conserve bien entendu la possibilité de faire usage de son pouvoir décisionnel pour modifier l'avancement d'échelon ainsi déterminé.

⁽¹⁾ cf. Recueil PZ du guide memento

22 - RECLAMATIONS⁽¹⁾

Toute proposition entraînant un retard dans l'attribution d'un échelon, fait l'objet d'une notification individuelle adressée à l'agent concerné.

La réclamation que celui-ci estimerait devoir présenter concernant son avancement d'échelon, doit être formulée par écrit dans un délai maximum de cinq jours francs ⁽²⁾ sauf empêchement reconnu justifié. Elle est ensuite examinée par le Directeur qui peut décider, au vu notamment du dossier de l'agent, soit de maintenir, soit de modifier la décision notifiée.

Les réclamations auxquelles les Directeurs n'auront pas réservé une suite favorable doivent être transmises à la Direction de la Réglementation des Ressources Humaines, pôle D.R.S.P., revêtues des observations et avis motivés du Directeur et accompagnées du dossier de personnel des fonctionnaires en cause. Ces réclamations sont soumises à l'examen de la commission administrative paritaire centrale compétente.

23 - EDITION DES TABLEAUX D'AVANCEMENT⁽¹⁾

Les CIGAP procèdent à l'édition des listes des agents inscrits. Lors de cette phase, les agents font l'objet, une nouvelle fois, d'une étude complète de leurs droits à avancement d'échelon. De ce fait, des agents mentionnés sur les listes de propositions sont susceptibles de ne pas figurer sur les tableaux par suite de modification de leur position administrative (disponibilité par exemple) depuis l'édition de ces listes. Inversement un agent absent d'une liste peut figurer sur un tableau (reprise de fonction, mutation entrante).

Les agents inscrits sont regroupés par grade et nature du tableau (principal ou complémentaire).

Un exemplaire des listes concernant les agents inscrits est adressé à la Direction de la Réglementation des Ressources Humaines/Pôle D.R.S.P. dans les meilleurs délais.

24 - APPROBATION DES TABLEAUX ⁽¹⁾

L'approbation des listes de propositions relève de la compétence du Directeur.

⁽¹⁾ Dispositions théoriques

⁽²⁾ Le jour de la remise de la notification et le jour du dépôt de la réclamation ne comptent pas dans ce délai

3 - EXECUTION DU TABLEAU

Cette opération consiste à attribuer chaque mois les échelons prenant effet d'une date située dans le courant du mois suivant.

31 - VERIFICATION DES DROITS DES AGENTS

La situation administrative d'un agent étant susceptible de diverses modifications, l'attribution d'un échelon est subordonnée à un nouvel examen des droits à promotion de l'agent.

Inscription sur un tableau d'avancement d'échelon :

Pour bénéficier d'un avancement d'échelon, les fonctionnaires doivent au préalable avoir été inscrits à un tableau d'avancement.

Cependant, par exception à ce principe, les fonctionnaires qui, pour les raisons évoquées au paragraphe 132 ci-avant, n'ont pu être inscrits au tableau principal, peuvent néanmoins bénéficier de leur avancement d'échelon sous réserve qu'aucune sanction disciplinaire ne leur ait été infligée, qu'aucune enquête disciplinaire n'ait été ouverte à leur encontre ou qu'il ne soit pas attendu d'appréciation « 6 mois ».

Position d'activité ou de détachement :

Les agents inscrits au tableau d'avancement d'échelon ne peuvent bénéficier de leur avancement que s'ils sont en position d'activité ou de détachement à la date à laquelle l'échelon doit être attribué.

Affaire disciplinaire :

Dans l'hypothèse où un agent inscrit fait l'objet d'une enquête disciplinaire, il convient de surseoir à l'attribution de l'échelon.

A l'issue de l'enquête, deux cas sont à envisager :

- l'enquête se termine par une sanction disciplinaire : les droits à promotion de l'agent demeurent suspendus et son cas sera réexaminé lors de l'établissement du prochain tableau complémentaire. Cependant, en cas d'appréciation favorable de l'agent, le Directeur peut octroyer normalement l'échelon, s'il l'estime justifié.
- l'enquête se termine par un « non lieu » (pas de sanction disciplinaire) ; il convient alors d'attribuer à l'intéressé l'avancement d'échelon rétroactivement, à la date à laquelle il aurait dû intervenir.

32 - ATTRIBUTION DE L'ECHELON

L'exécution des tableaux d'avancement s'effectue de façon déconcentrée. Les avancements d'échelon sont attribués par décisions des Directeurs prises au début du mois qui précède le mois d'attribution de l'échelon supérieur.

Une notification individuelle éditée par traitement informatique est transmise à l'agent bénéficiaire d'un avancement d'échelon, par les services de sa direction.

Cette notification n'a pas à être envoyée en cas de mise en disponibilité ou de changement de grade avant la date d'effet de l'avancement d'échelon : ces fonctionnaires seront repris, le cas échéant, sur des tableaux ultérieurs.

33 - PARTICULARITES

Les avancements d'échelon devant normalement intervenir le 31 d'un mois - ou en février au delà du 28 - sont reportés au 1^{er} du mois suivant.

Fonctionnaires pour lesquels l'avancement d'échelon est attribué directement par le Siège :

Il s'agit des titulaires de certains grades supérieurs (Directeur délégué, Directeur départemental, Administrateur, Ingénieur...) ou occupant des emplois élevés pour lesquels l'inscription au tableau d'avancement d'échelon et l'attribution d'un nouvel échelon ne sont pas réalisés automatiquement.

Lors de l'exécution mensuelle du tableau, les services de la GEP signalent ceux d'entre eux susceptibles de bénéficier d'un nouvel échelon. Une notification personnalisée est ensuite établie manuellement par le Siège et adressée au fonctionnaire concerné.

4 - AVANCEMENT D'ECHELON ACCELERE (pour mémoire)

*FRHD n° 93.55 du
23.11.93*

Suite à la décision prise lors de la réunion de la Commission d'Application et de Suivi en date du 22 juillet 1992, il a été mis fin, depuis le 1^{er} janvier 1994, au système d'avancement d'échelon accéléré instauré au profit des fonctionnaires du service général.

Etaients concernés par cette mesure, les fonctionnaires titulaires de l'un des grades suivants : SUEC, CTDIV, CT/CION, AEXSG/AAPSG et ASADG.

5 - CAS PARTICULIERS D'AVANCEMENT D'ECHELON

51 - STAGIAIRES AYANT LA QUALITE DE TITULAIRE DANS UN AUTRE GRADE

Seuls les fonctionnaires **titulaires** nommés stagiaires dans un nouveau grade peuvent bénéficier, pendant la durée de leur stage, d'un avancement d'échelon dans l'emploi précédemment occupé dont ils sont toujours titulaires.

52 - ABAISSEMENT D'ECHELON PAR MESURE DISCIPLINAIRE

Le fonctionnaire ayant fait l'objet de la peine de l'abaissement d'échelon qui peut se traduire par la perte d'un ou plusieurs échelons, est placé à la date d'effet de la sanction, à l'un des échelons inférieurs de son grade, en conservant l'ancienneté acquise à l'échelon dont il a été déchu.

53 - CAS D'UN AGENT CHANGEANT D'ECHELON LE JOUR MEME DE SA NOMINATION DANS UN NOUVEAU GRADE

L'avancement d'échelon précède le changement de grade. En effet, l'attribution d'un avancement d'échelon est subordonné à la possession d'une certaine ancienneté à l'échelon inférieur. Lorsque cette condition d'ancienneté est satisfaite, l'avancement d'échelon constitue un droit pour les fonctionnaires noté convenablement. Tel n'est pas le cas de l'avancement de grade dont l'attribution relève du pouvoir décisionnel de La Poste.

54 - CONSEQUENCE D'UNE PROLONGATION DE STAGE AU REGARD DE L'AVANCEMENT D'ECHELON

541 - Prolongation pour cause de maladie

La fraction de congés ordinaires de maladie, de maternité, de longue maladie ou longue durée excédant le dixième de la durée du stage (soit 36 jours pour un stage d'un an) n'est pas retenue comme temps effectif de stage.

En revanche, la totalité de ces congés rémunérés est prise en compte dans l'ancienneté requise pour l'avancement d'échelon.

Dès lors, les stagiaires dont la titularisation est retardée pour congés rémunérés (autres que le congé annuel) dépassant le dixième de la durée du stage peuvent néanmoins bénéficier d'un avancement d'échelon dès qu'ils réunissent les conditions d'ancienneté requises.

542 - Prolongation pour insuffisance professionnelle

Si le stagiaire est autorisé à accomplir une période de stage au-delà de la durée normale, la durée de la prolongation ne peut pas entrer en compte pour l'avancement ultérieur de l'intéressé.

En conséquence, l'avancement d'échelon subit un retard égal à la durée de la prolongation auquel s'ajoute, éventuellement, le retard consécutif à une appréciation insuffisante.

543 - Prolongation pour travail à temps partiel

Pour le calcul de la durée de stage à accomplir, les services effectués à temps partiel ne sont prises en compte que pour leur durée réelle. La date de titularisation des stagiaires autorisés à travailler à temps partiel est donc repoussée mais leur avancement d'échelon n'est pas retardé. Pour le calcul de l'ancienneté exigée au regard de l'ancienneté d'échelon, le temps pendant lequel le stagiaire exerce ses fonctions à temps partiel est assimilé à une période d'activité à temps complet.

55 - ACCES AUX ECHELONS EXCEPTIONNELS

*BRH 1998 RH 31 et
BRH 2000 RH 23*

L'instruction du 29 juin 1998 a pour objet d'indiquer les modalités d'établissement des tableaux d'avancement pour l'accès aux échelons exceptionnels des grades de :

- cadre de premier niveau (indice brut 780) ;
- agent technique et de gestion de second niveau (indice brut 612).

Elle se substitue à l'instruction du 24 juillet 1997 relative à la mise en œuvre de l'accès aux échelons exceptionnels pour 1997 (*BRH 1997 RH 74, p. 535*).

L'instruction du 7 juin 2000 a pour objet d'indiquer les modalités d'établissement des tableaux d'avancement pour l'accès au 1^{er} échelon exceptionnel du grade d'agent technique et de gestion de premier niveau.

551 - Accès à l'échelon exceptionnel du grade de cadre de premier niveau "indice 780"

L'article 14 du décret n° 93-515 du 25 mars 1993 modifié dispose que les cadres de premier niveau de La Poste âgés de cinquante ans au moins et comptant au moins quatre ans d'ancienneté dans le 13^{ème} échelon peuvent être promus, au choix, à l'échelon exceptionnel de leur grade, dans la limite, chaque année de 25 % de l'effectif classé au 13^{ème} échelon.

Ce dispositif est initialisé chaque année par le directeur des ressources humaines et des relations sociales de La Poste qui en fixe les conditions de mise en œuvre par note de service.

Conditions de candidature :

Les conditions de candidature, appréciées au 31 décembre de l'année de mise en œuvre, sont les suivantes :

- être titulaire du grade de cadre de premier niveau (CA1),
- être âgé de cinquante ans au moins,
- compter quatre ans d'ancienneté dans le 13^{ème} échelon (le calcul de l'ancienneté est fonction de la date d'avancement ultérieur (DAU) dans l'indice afférent à l'échelle de reclassification déterminé après application des tableaux de conversion),
- être en position d'activité, de détachement ou de mise à disposition (le temps partiel comme les congés statutaires sont assimilés à des périodes d'activité).

552 - Accès à l'échelon exceptionnel du grade d'agent technique et de gestion de second niveau "indice 612"

L'article 15 du décret n° 93-517 modifié dispose que les agents techniques et de gestion de second niveau de La Poste âgés de cinquante au moins et comptant au moins quatre ans d'ancienneté dans le 16^{ème} échelon peuvent être promus au choix, à l'échelon exceptionnel de leur grade, dans la limite, chaque année de 25 % de l'effectif classé au 16^{ème} échelon.

Ce dispositif est initialisé chaque année par le directeur des ressources humaines et des relations sociales de La Poste qui en fixe les conditions de mise en œuvre par note de service.

Conditions de candidature :

Les conditions de candidature, appréciées au 31 décembre de l'année de mise en œuvre, sont les suivantes :

- être titulaire du grade d'agent technique et de gestion de second niveau (ATG2),
- être âgé de cinquante ans au moins,
- compter quatre ans d'ancienneté dans le 16^{ème} échelon de calcul de l'ancienneté en fonction de la date d'avancement ultérieur (DAU) dans l'indice afférent à l'échelle de reclassification déterminé après application des tableaux de conversion),
- être en position d'activité, de détachement ou de mise à disposition (le temps partiel comme les congés statutaires sont assimilés à des périodes d'activité).

A - Etablissement des tableaux d'avancement

Les listes d'agent remplissant les conditions de candidature aux échelons exceptionnels sont transmises en temps utile à chaque NOD par les services informatiques de la direction des applications de gestion des agents de la DOIGRH (*).

Après vérification, chaque responsable de NOD établit un tableau de propositions pour classement à chacun des échelons exceptionnels comportant pour chaque candidature, un avis favorable ou un avis défavorable.

Dans le cas d'avis défavorable, une notification individuelle doit être adressée aux agents intéressés qui auront un délai de cinq jours francs pour présenter une réclamation. Ces agents sont informés de la suite réservée à leur réclamation après la réunion de la Commission Administrative Paritaire.

B - Consultation pour avis de la CAP locale

Les listes de propositions d'inscription pour classement à l'échelon exceptionnel ne sont soumises pour avis aux commissions administratives paritaires locales que dans l'hypothèse de candidatures avec avis défavorable qui sont alors examinées dans cette instance.

(*) actuellement pôle D.M.O.A. de la Direction des Opérations des Ressources Humaines

*D - Situation administrative des agents promus à l'échelon exceptionnel***1) Situation indiciaire**

Les CA1 sont nommés à l'indice 780 et les ATG2 à l'indice 612 à la date à laquelle ils réunissent les conditions d'âge et d'ancienneté dans le dernier échelon. Toutefois, cette date ne peut être antérieure au 1^{er} janvier de l'année de mise en œuvre ni postérieure au 31 décembre de cette même année.

2) Effet pécuniaire

La date d'effet pécuniaire est celle de la date de promotion à l'échelon exceptionnel ou la date d'effet pécuniaire de la reclassification, si celle-ci est postérieure à la date de promotion à l'échelon exceptionnel (cas des agents qui sont revenus sur le refus initial).

E - Situation des agents au regard de la retraite

La détermination des droits à pension est effectuée par référence aux émoluments correspondant à l'indice détenu au cours des six derniers mois d'activité.

En conséquence, pour bénéficier de droits à pension sur la base de leur nouvel indice, les agents ne peuvent envisager leur départ à la retraite que six mois après avoir été nommés et rémunérés dans cet indice.

S'agissant des agents ayant une date d'effet pécuniaire postérieure à la date d'attribution de l'indice, ceux-ci devront rester en fonction six mois à compter de la date d'effet pécuniaire.

F - Mise en œuvre

Une note de service diffuse chaque année le calendrier de mise en œuvre comportant les dispositions particulières et les opérations à réaliser.

553 - Accès au 1^{er} échelon exceptionnel du grade d'agent technique et de gestion de premier niveau "indice 592"

L'article 14 du décret n° 93-517 modifié du 25 mars 1993 dispose que les agents techniques et de gestion de premier niveau de La Poste âgés de cinquante au moins et comptant au moins quatre ans d'ancienneté dans le 18^{ème} échelon peuvent être promus, au choix, au 1^{er} échelon exceptionnel de leur grade, dans la limite, chaque année, de 25 % de l'effectif classé au 18^{ème} échelon.

Ce dispositif est initialisé chaque année par le directeur des ressources humaines et des relations sociales de La Poste qui en fixe les conditions de mise en œuvre par note de service.

Conditions de candidature :

Les conditions de candidature, appréciées au 31 décembre de l'année de mise en œuvre, sont les suivantes :

- être titulaire du grade d'agent technique et de gestion de premier niveau (ATG1),
- être âgé de cinquante ans au moins,

- compter quatre ans d'ancienneté dans le 18^{ème} échelon (le calcul de l'ancienneté est fonction de la date d'avancement ultérieur (DAU) dans l'indice afférent à l'échelle de reclassification,
- être en position d'activité, de détachement ou de mise à disposition (le temps partiel comme les congés statutaires sont assimilés à des périodes d'activité).

A - Etablissement du tableau d'avancement

La liste des agents susceptibles de remplir les conditions de candidature au 1^{er} échelon exceptionnel est transmise, en temps utile, à chaque NOD par les services de la direction informatique de la gestion et des rémunérations de la DOIGRH (*).

Après vérification, chaque responsable de NOD établit un tableau de propositions pour classement au 1^{er} échelon exceptionnel comportant pour chaque candidature un avis favorable ou un avis défavorable.

Dans le cas d'un avis défavorable, une notification individuelle doit être adressée aux agents intéressés qui ont un délai de cinq jours francs pour présenter une réclamation. Ces agents sont informés de la suite réservée à leur réclamation après la réunion de la commission administrative paritaire.

B - Consultation pour avis de la C.A.P. locale

La liste de propositions d'inscription pour classement au 1^{er} échelon exceptionnel n'est soumise pour avis à la commission administrative paritaire locale que dans l'hypothèse de candidatures avec un avis défavorable qui sont alors examinées dans cette instance.

C - Situation administrative des agents promus au 1^{er} échelon exceptionnel

1) Situation indiciaire

Les ATG1 sont nommés à l'indice 592 à la date à laquelle ils réunissent les conditions d'âge et d'ancienneté dans le dernier échelon.

Toutefois, cette date ne peut être antérieure au 1^{er} janvier de l'année de mise en œuvre, ni postérieure au 31 décembre de cette même année.

2) Effet pécuniaire

La date d'effet pécuniaire est celle de la date de promotion au 1^{er} échelon exceptionnel.

D - Situation des agents au regard de la retraite

La détermination des droits à pension est effectuée par référence aux émoluments correspondant à l'indice détenu au cours des six derniers mois d'activité.

En conséquence, pour bénéficier de droits à pension sur la base de leur nouvel indice, les agents ne peuvent envisager leur départ à la retraite que six mois après avoir été nommés et rémunérés dans cet indice.

554 - Accès aux échelons fonctionnels de cadre supérieur de second niveau (décret n° 2003-980 du 13.10.2003)

Se référer au chapitre 2 du Recueil PQ du guide memento (MAJ n° 2 d'août 2004).

(*) actuellement pôle D.M.O.A. de la Direction des Opérations des Ressources Humaines.

E - Mise en œuvre

Une note de service diffuse chaque année le calendrier de mise en œuvre comportant les dispositions particulières et les opérations à réaliser.

56 - DISPOSITIONS REPRISES POUR MEMOIRE**Avertissement**

La Note de Service n° 232 du 22.12.94, et la lettre circulaire DRH/CS 3.B/195 du 29.03.95 contiennent des dispositions applicables pour l'année 1995.

Elles sont citées ci-après pour mémoire.

561 - Avancement d'échelon des cadres supérieurs détachés sous statut de fonctions

*Lettre circulaire DRH/
CS3.B/195 du 29.03.95*

Les cadres supérieurs détachés sous statut de fonctions n'avaient bénéficié d'aucun avancement d'échelon depuis la mise en œuvre de la reclassification.

En effet, la durée des échelons pouvant varier de un à quatre en fonction de la valeur professionnelle des cadres intéressés, il convenait, au préalable, de définir, de manière précise, les modalités d'avancement accéléré ou retardé d'échelon.

Celles-ci ont été arrêtées dans le cadre du dispositif de rémunération des cadres supérieurs sous statut de fonctions qui est fondé sur la rémunération globale des intéressés et a été mis en œuvre au 1^{er} juillet 1995.

Il s'avérait donc nécessaire, afin de mettre en place cette nouvelle politique de rémunération de façon équitable et adaptée aux différentes situations individuelles, d'accorder, au préalable, à tous les cadres dont l'appréciation est satisfaisante, l'avancement d'échelon auquel ils pouvaient prétendre.

C'est ainsi que tous les cadres supérieurs, qu'ils soient appréciés B ou E et ayant, avant le 30 juin 1995, au moins 3 ans d'ancienneté dans leur échelon, bénéficiaient automatiquement d'un avancement.

562- Incidence de l'appréciation sur l'avancement d'échelon

NDS n°232 du 22.12.94

Un certain nombre d'agents étaient en situation d'obtenir un avancement d'échelon au cours de l'année 1995. Les dispositions transitoires qui avaient été mises en œuvre pour l'année 1994 ont été reconduites pour 1995 :

- agents notés au choix et appréciés A (à améliorer), B (bon) ou E (excellent) :
l'avancement d'échelon s'effectuait normalement à la date prévue.
- agents qui, depuis leur dernier changement d'échelon, s'étaient vu attribuer une notation au demi-choix, à l'ancienneté, ou la notation « éliminé » et/ou agents appréciés D en 1994 :

A titre conservatoire, l'avancement d'échelon de ces agents faisait l'objet d'un retard de 3 mois, et ce de manière automatique. Les intéressés avaient la faculté de déposer un recours à l'encontre de cette décision ; le recours était examiné en commission administrative paritaire.

Pour les agents qui étaient jusqu'alors notés E (éliminé), l'avancement d'échelon ne pouvait en aucun cas être antérieur au 1^{er} janvier 1995.