



## **Syndicat des attachés des administrations parisiennes**

### **Le mécanisme des avancements accélérés d'échelon**

Institué par le décret du **14 février 1959** relatif aux conditions de notation et d'avancement des fonctionnaires, l'avancement accéléré consiste en l'attribution, au vu de la dernière note chiffrée, de réductions par rapport à l'ancienneté exigée par le statut particulier de chaque corps pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur. Concrètement cela revient à dire que les agents qui en bénéficient ont des durées d'échelon plus courtes et donc changent d'indices plus rapidement, ce qui contribue, modestement, à accélérer leur déroulement de carrière.

Ce système a été mis en place à la Ville de Paris en 1980, en commençant par les deux corps d'attachés de l'époque (attachés d'administration et attachés des services).

Piloté entièrement par la DRH, il s'agit, en ce qui nous concerne, du seul avancement qui ne fasse pas l'objet de propositions de la part des directions et qui se traduit par un mouvement de balancier quasi automatique : peu ou prou, tous les agents en bénéficient une année sur deux (la majorité) ou une année sur trois (la minorité). A cela, des explications logiques : la masse des agents concernés et surtout les disparités de notation très importantes à l'époque, d'une direction à l'autre.

Pour en bénéficier, il faut être titulaire et être en fonction le 1er janvier de l'année considérée.

En sont exclus :

- les chefs de service administratif des administrations parisiennes (CSAAP) puisque les attachés détachés dans cet emploi bénéficient d'une grille indiciaire plus favorable que celle de leur grade
- les corps à échelonnement indiciaire spécifique (absence de durée minimum et moyenne dans les statuts) : ainsi les administrateurs, conservateurs de bibliothèque, du patrimoine, etc.
- les agents au dernier échelon de leur grade et ceux qui vont l'atteindre au cours de l'année considérée
- les stagiaires
- les agents dont les durées d'échelon sont d'un an (attachés d'administrations parisiennes des 1er et 2ème échelons, attachés principaux du 1er échelon)
- les agents en disponibilité ou en congé parental.

Les principes de répartition sont les suivants :

Le nombre de réductions attribuables est égal aux 3/4 des effectifs des agents en fonction au 1er janvier (stagiaires inclus, agents au dernier échelon de leur grade ou classe exclus : par exemple les attachés d'administrations parisiennes du 12ème échelon, les principaux du 10ème échelon. La moitié de ces agents peut bénéficier de ces réductions (d'où l'effet de balancier, peu ou prou d'une année sur deux). Parmi ces 50 % de bénéficiaires, certains sont plus heureux que d'autres, car 30 % d'entre eux peuvent avoir plus d'un mois d'attribution d'avancement accéléré (soit 1 mois et demi, 2 mois, 2 mois et demi ou 3 mois). A contrario, 70 % des attributaires ont 1 mois. Exemple pratique - effectif des attachés potentiels : 100. Nombre de mois à attribuer : 75. Nombre d'attributaires : 50. Nombre de bénéficiaires de plus d'1 mois : 30.

Comment s'effectue le choix de ceux qui ont plus d'1 mois ? La répartition se fait, échelon par échelon, en considérant la notation au sein de ce même échelon. Prime donc aux mieux notés. Des écarts sont ainsi constatés : les tableaux d'avancements de la DRH soumis aux élus paritaires en CAP et pré-CAP, font apparaître une totalisation sur 3 ans. Les différences en cumulé peuvent aller du simple au double, même si un effet de lissage peut être constaté par ailleurs. Des priorités sont cependant établies pour servir ceux qui atteignent dans les 2 ans le dernier échelon, l'âge de retraite. Des exclusions interviennent également : les changements de grade en cours d'année, le passage à l'emploi de Chef de service administratif d'administrations parisiennes. Enfin, l'avancement obtenu au titre d'une année, n'est pris en compte que l'année suivante, sauf dans le cas des avancements prévus au cours du 1er trimestre de l'année civile considérée (dans ce cas il est pris en compte au titre de l'année civile n - 1). Il peut se cumuler pendant toute la durée de l'échelon, jusqu'au déclenchement de l'échelon suivant. Dernière précision : une fois validés par la Commission administrative paritaire, ces avancements accélérés doivent être saisis par le système informatique. Les avancements accélérés cumulés prennent effet au moment où le changement d'échelon se produit, et pas avant. Exemple : un(e) attaché a atteint le 7e échelon le 15 mai 2004. Il ou elle a obtenu un avancement accéléré d'échelon d'un mois en 2005 et un nouvel avancement accéléré d'un mois en 2007.

Mis à part les informations communiquées par le Syndicat des attachés des administrations parisiennes UNSA, l'administration ne fait aucune communication sur ces avancements. Ceux-ci se cumulant, le système informatique va déclencher l'accès au 8e échelon le 15 mars 2007 (15 mai 2004 + 3 ans de durée moyenne - 2 mois).

Tous les attachés consultent donc le site Internet du Syndicat des attachés UNSA pour connaître leur avancement, *tout en sachant que leur UGD peut lui donner tout renseignement utile sur son stock d'avancements accélérés ainsi que sur les dates prévisibles d'avancement d'échelon.* □

**Union Nationale des Syndicats Autonomes**  
[syndicat@attaches-unsa.com](mailto:syndicat@attaches-unsa.com)