

L'AVANCEMENT DE GRADE : LES NOTIONS GÉNÉRALES

SOMMAIRE

1. LA NOTION D'AVANCEMENT DE GRADE	4
A. Définition.....	4
B. Le principe	4
C. Les modalités	5
D. L'autorité compétente.....	5
E. Les bénéficiaires.....	6
2. LES CONDITIONS D'AVANCEMENT DE GRADE	7
A. Les conditions à remplir par le fonctionnaire	7
B. Les conditions à remplir par la collectivité	10
3. LA PROCÉDURE D'AVANCEMENT DE GRADE	14
A. Le tableau d'avancement de grade	14
B. La nomination des agents.....	15
C. Le cas particulier des agents intercommunaux.....	16
D. Le cas particulier des fonctionnaires bénéficiant d'un mandat syndical	16

PROPOS INTRODUCTIFS

Le présent guide a pour objectif de présenter les notions générales relatives à l'avancement de grade.

Références :

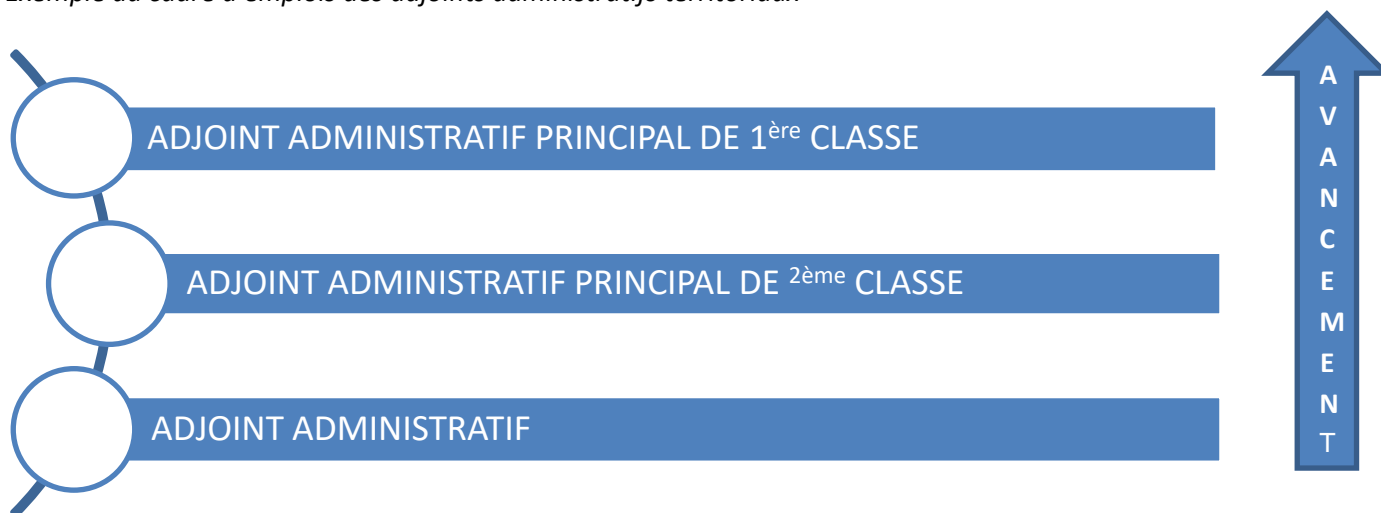
- Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L.411-5, L.411-8 et L.541-1 (*Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 12*)
- Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L.132-10, L.411-1, L.411-6, L.411-9, L.415-2, L.522-1 à L.522-4, L.522-10 à L.522-13, L.522-23, L.522-24, L.522-26 à L.522-30 et L.523-6 (*Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (articles 48, 49, 50, 77, 79, 80)*)
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet (articles 13 et 14) ;
- Décret n°89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités locales et de leurs établissements publics ;
- Décret n° 2017-715 du 2 mai 2017 modifiant le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C ;
- Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- Décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique ;
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

1. LA NOTION D'AVANCEMENT DE GRADE

A. Définition

L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur d'un cadre d'emplois. Il permet d'accéder à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevés.

Exemple du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux



L'avancement de grade ne doit pas être confondu avec la promotion interne qui constitue quant à elle un mode de recrutement dans un cadre d'emplois de catégorie hiérarchique supérieure, grade prioritairement accessible par concours.

L'avancement de grade se traduit pour le fonctionnaire par :

- une augmentation du traitement indiciaire,
- une amélioration des perspectives de carrière : indice terminal supérieur, possibilité d'accéder à un grade ou à un cadre d'emplois de niveau plus élevé.

B. Le principe

L'avancement de grade a lieu d'un grade au grade immédiatement supérieur ; le « saut de grade » est interdit, en dehors des cas prévus par les statuts particuliers des cadres d'emplois ; il est alors conditionné par la réussite d'un examen professionnel (article L522-4 CGFP – ancien article 79 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

L'avancement de grade doit être prononcé en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes telles que définies par le statut particulier du cadre d'emplois. À défaut, il s'agit d'une "nomination pour ordre", qui est juridiquement nulle (article L411-8 CGFP – ancien article 12 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires).

C. Les modalités

Les modalités d'accès à un grade sont fixées par le statut particulier du cadre d'emplois.

L'avancement de grade peut intervenir selon deux modalités :

| L'avancement au choix de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale sélectionne les fonctionnaires dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle justifient l'accès au grade supérieur.

Le choix s'opère parmi l'ensemble des fonctionnaires qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois (fonctionnaires promouvables), dans le respect des Lignes Directrices de Gestion (LDG) et des taux de promotion arrêtés par la collectivité ou l'établissement public.

Les fonctionnaires retenus sont inscrits par ordre de mérite sur le tableau annuel d'avancement.

| L'avancement après examen professionnel

Les promouvables sont sélectionnés par un examen professionnel organisé au titre d'une année déterminée. L'examen professionnel permet de vérifier que le fonctionnaire a acquis des compétences et un savoir-faire (acquis de l'expérience professionnelle) correspondant à un poste de niveau supérieur.

L'autorité territoriale exerce son choix parmi les lauréats. Le choix entre les différents lauréats s'effectue par appréciation de la valeur professionnelle c'est-à-dire le comportement professionnel de l'agent et son aptitude à tenir le poste d'un niveau supérieur.

Les fonctionnaires retenus sont inscrits par ordre de mérite sur le tableau annuel d'avancement de grade.

L'examen professionnel demeure valable, sans limitation de durée, jusqu'à la promotion de grade du fonctionnaire.

Pour l'accès à certains grades, la réglementation statutaire prévoit une double entrée, avec et sans examen professionnel. Dans ce cas, est également prévue l'obligation de respecter chaque année une proportion minimale de promotions après examen professionnel (panachage des deux voies obligatoires : avec et sans examen professionnel).

D. L'autorité compétente

L'avancement de grade est facultatif et laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale qui établit ses propositions après appréciation des acquis de l'expérience professionnelle et de la valeur professionnelle des promouvables, dans le respect des Lignes Directrices de Gestion (LDG) et des taux de promotion arrêtés par la collectivité ou l'établissement public. C'est à l'autorité territoriale qu'il appartient d'établir le tableau annuel d'avancement et de prononcer les promotions.

Il reste une faculté et non une obligation, même après réussite d'un examen professionnel et même si des emplois sont disponibles au tableau des effectifs et permettent l'avancement de grade.

E. Les bénéficiaires

Peuvent avancer de grade tous les fonctionnaires :

- en position d'activité, quelle que soit la modalité d'exercice de leurs fonctions ;
- en détachement (fonctionnaires d'Etat ou hospitaliers en détachement dans la Fonction Publique Territoriale) si le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil le prévoit.

→Deux particularités : la position de disponibilité et de congé parental

▪ la position de disponibilité

Par principe, le fonctionnaire placé en disponibilité cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Par dérogation, la loi prévoit la conservation des droits à avancement dans deux hypothèses :

- la disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans

Le fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant conserve ses droits à l'avancement pendant une durée maximale de cinq ans (articles L514-1 à L514-8 du CGFP – ancien article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Si le fonctionnaire bénéficie d'un congé parental et d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière (article L515-8 du CGFP – ancien article 75-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

- la disponibilité au cours de laquelle le fonctionnaire exerce une activité professionnelle

Dans cette hypothèse, le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement pendant une durée maximale de cinq ans. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois (articles L.514-1 à L.514-8 du CGFP - ancien article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

À titre informatif, vous pouvez consulter la note explicative sur le site Internet du Centre de Gestion (Espace Collectivités – Onglet « Carrière et RH » - « Carrières fonctionnaires » - « Positions administratives »).

▪ la position de congé parental

Le fonctionnaire en position de congé parental conserve ses droits à l'avancement pendant une durée maximale de cinq ans « (articles L.514-1 à L.514-8 CGFP – ancien article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) ». Si le fonctionnaire bénéficie d'un congé parental et d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière « (article L.515-8 CGFP – ancien article 75-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

À titre informatif, vous pouvez consulter la note explicative sur le site Internet du Centre de Gestion (Espace Collectivités – Onglet « Carrière et RH » - « Carrières fonctionnaires » - « Positions administratives »).

2. LES CONDITIONS D'AVANCEMENT DE GRADE

A. Les conditions à remplir par le fonctionnaire

Les conditions statutaires de l'agent sont fixées par le statut particulier de chaque cadre d'emplois. Il peut s'agir de conditions d'ancienneté, d'échelon, de durée de services effectifs ou durée de services publics dans un grade ou un cadre d'emplois.

1. Les conditions d'ancienneté

Date de référence

En l'absence de disposition dans les statuts particuliers, les conditions statutaires de l'agent peuvent être remplies dans le courant de l'année d'avancement. Il n'y a donc pas lieu de retenir la date du 1^{er} janvier comme date de référence.

Dans le cas où l'agent remplit les conditions en cours d'année, sa nomination interviendra au plus tôt à la date à laquelle les conditions sont remplies.

Exemple : Avancement du grade d'adjoint technique au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe sans examen professionnel pour l'année N.


Conditions : avoir au moins 1 an d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon du grade d'origine et compter au moins 8 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou d'un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C. Si le fonctionnaire remplit l'ensemble des conditions au 1^{er} juillet de l'année N, il pourra être promu entre le 1^{er} juillet de l'année N et le 31 décembre de l'année N. La date de promotion est fixée par l'autorité territoriale.

Exception : pour l'avancement au grade d'attaché principal avec examen professionnel, il est prévu une appréciation des conditions au 1^{er} janvier de l'année d'établissement du tableau d'avancement de grade. Si les conditions ne sont pas remplies au 1^{er} janvier de l'année N mais sont remplies en cours d'année N, l'avancement de grade pourra être prononcé, au plus tôt, à compter du 1^{er} janvier de l'année N+1. L'autorité territoriale choisira la date d'avancement entre le 1^{er} janvier N+1 et le 31 décembre N+1.

Durée de services effectifs

Lorsqu'une durée de services effectifs est exigée, il convient de retenir :

- les services accomplis en qualité de *stagiaire* et de *titulaire*, sauf lorsque le statut particulier du cadre d'emplois exige des services de titulaire,
- les services accomplis en position d'activité,
- les services accomplis par un fonctionnaire territorial en position de détachement lorsque le statut particulier le prévoit et dans les conditions prévues par le statut particulier,
- sous certaines conditions à remplir, les périodes de congé parental : conservation des droits à l'avancement de grade, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de la carrière (*cf. Note explicative sur le site Internet du Centre de Gestion*),
- sous certaines conditions à remplir, les périodes de disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, sous réserve de conditions particulières à remplir (*cf. Note explicative sur le site Internet du Centre de Gestion*),
- sous certaines conditions à remplir, les activités professionnelles réalisées pendant une période de disponibilité débutée à partir de 7 septembre 2018 (*cf. Note explicative sur le site Internet du Centre de Gestion*),

- 
- les services accomplis depuis la date du détachement pour les fonctionnaires d'Etat ou hospitaliers recrutés par voie de détachement,

Exemple : Attaché d'administration de l'Etat détaché dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux le 1^{er} janvier 2015 – Pour déterminer l'ancienneté acquise dans le grade d'attaché territorial les services seront décomptés depuis le 1^{er} janvier 2015.

- les services accomplis dans la fonction publique d'origine et le corps ou cadre d'emplois d'origine par les fonctionnaires recrutés par voie de détachement et intégrés dans le cadre d'emplois,
- les services accomplis dans la fonction publique et le corps ou cadre d'emplois d'origine par les fonctionnaires recrutés par voie d'intégration directe,

Exemple de décompte pour ces deux dernières situations :

Attaché d'administration de l'Etat depuis le 1^{er} janvier 2010 - Détaché dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux au grade d'attaché le 1^{er} janvier 2012 puis intégré au 1^{er} janvier 2013 ou recruté par intégration directe au 1^{er} janvier 2013.

Pour déterminer l'ancienneté acquise dans le grade d'attaché territorial les services seront décomptés depuis le 1^{er} janvier 2010.

- les services accomplis dans leur ancien grade ou cadre d'emplois par les fonctionnaires intégrés lors de la constitution initiale des cadres d'emplois lorsque cette assimilation est prévue par le décret de création ou de réforme du cadre d'emplois,
- les services pris en compte dans le nouveau grade à la suite d'un reclassement pour inaptitude physique,

Exemple :

Un adjoint technique reconnu inapte définitivement bénéficie d'un reclassement dans le grade d'adjoint administratif. Il compte une durée réelle de service de 15 ans dans son grade d'origine qui seront validés comme services effectifs dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs et le grade d'adjoint administratif.

- les services de contractuel retenus lors de la titularisation pour les fonctionnaires ayant bénéficié de mesures de titularisation exceptionnelles lorsque la réglementation le prévoit (exemple : dispositif des sélections professionnelles).

Par contre, sont exclus du décompte des services effectifs :

- les services de contractuels,
NOTE : dans un arrêt du 28 décembre 2005 (n° 271255), le Conseil d'Etat a cependant donné une définition nouvelle de la notion de services effectifs. Lorsque la réglementation ne comporte pas d'autre exigence que de détenir une durée de services effectifs, les services accomplis en qualité de contractuel doivent être pris en compte.
- les périodes de services militaires sauf si la réglementation prévoit expressément leur prise en compte,
- les périodes de prorogation de stage pour apprécier le comportement professionnel,
- les périodes de disponibilité débutées avant le 7 septembre 2018 (cf. dispositions spécifiques liées à la disponibilité),
- les périodes de disponibilité débutées à partir du 7 septembre 2018 si le fonctionnaire n'a pas exercé d'activités professionnelles,
- les périodes de congé parental avant le 1^{er} octobre 2012,
- les périodes d'exclusion temporaire de fonctions (sanction disciplinaire),
- les périodes n'ayant pas donné lieu à rémunération pour service non fait à l'exception des jours de grève.

Durée de services publics

Sont considérés comme des services publics, tous les services réalisés en qualité de fonctionnaire stagiaire et titulaire, en qualité de contractuel et les services militaires.

Modulation des services effectués par rapport au temps de travail

Les services à temps non complet effectués selon un temps de travail inférieur au mi-temps sont pris en compte au prorata du temps complet ; les services accomplis selon un temps de travail au moins égal au mi-temps sont retenus en totalité.

Les services accomplis à temps partiel sont pris en compte comme des services à temps complet.

Ancienneté dans l'échelon

Les statuts particuliers énoncent les conditions minimales à remplir. Un fonctionnaire ayant une situation plus élevée que celle requise pour l'avancement au grade supérieur remplit donc ces conditions.

Exemple : avancement du grade d'adjoint technique au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe sans examen professionnel.

Conditions : avoir au moins 1 an d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon du grade d'origine et compter au moins 8 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou d'un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C. Un adjoint technique classé au 6^{ème} échelon de son grade et comptant 10 ans de services effectifs remplit les conditions d'accès au grade supérieur.

2. Les conditions d'examen professionnel

Date des épreuves

Sauf disposition réglementaire contraire, les candidats peuvent subir les épreuves d'un examen professionnel au plus tôt un an avant la date à laquelle ils doivent remplir les conditions d'inscription au tableau d'avancement

(article 16 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale).

Durée de validité

Les textes en vigueur ne règlementent pas la durée de validité de l'examen professionnel. Par conséquent, on considère que l'examen professionnel est valable sans limitation de durée.

3. Les conditions de formation

Pour l'accès à certains grades d'avancement, l'inscription sur le tableau d'avancement ne peut intervenir qu'au vu d'une attestation établie par le Président du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) attestant que les obligations de formation prévues par les statuts particuliers du cadre d'emplois ont été respectées (exemple : avancement au grade de brigadier-chef principal de police municipale).

B. Les conditions à remplir par la collectivité

1. Les limites de création de certains grades d'avancement

Il s'agit notamment des conditions de seuil démographique ou autres critères tels que le type d'établissement, la taille du service ou le type d'emplois.

Ci-dessous, un tableau récapitulatif :

Grades	Seuils démographiques
Attaché principal Conseiller principal des activités physiques et sportives Ingénieur principal	2 000 habitants
Attaché hors classe Ingénieur hors classe	10 000 habitants
Conservateur des bibliothèques en chef Ingénieur en chef	40 000 habitants

2. L'établissement des Lignes Directrices de Gestion (LDG)

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a modifié les modalités d'organisation et de planification de la gestion des ressources humaines par l'introduction des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Désormais, toutes les collectivités doivent élaborer et afficher leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (donc leurs **politiques RH**) mais également fixer des orientations en matière de promotion et valorisation des parcours des agents (**carrière**).

Pour le volet « carrière », Les LDG doivent ainsi déterminer :

- les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois (avancement de grade, notamment),
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures (nomination après concours, accès à des fonctions supérieures,...).

IMPORTANT : Depuis le 1^{er} janvier 2021, les décisions individuelles relatives à l'avancement de grade ne pourront être prises uniquement qu'après l'adoption de ces LDG.

En effet, l'autorité territoriale, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, doit respecter les LDG pour l'inscription des fonctionnaires sur le tableau d'avancement de grade.

3. Les taux de promotion

Principe

○ Taux de promotion fixé par l'organe délibérant

Les articles L.411-6, L.415-2 et L.522-27 du CGFP (ancien article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la Fonction Publique Territoriale) prévoient que le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement au grade supérieur est déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires promouvables.

Ces ratios correspondent au nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus. La collectivité a toute liberté pour déterminer les taux applicables, aucun ratio minimum ou maximum n'étant prévu.

Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale.

○ Taux de promotion imposés par la réglementation

Pour accéder aux grades à accès fonctionnels, la réglementation impose le respect d'un quota d'avancement. Ce quota s'impose à la collectivité.

Les grades concernés sont les suivants :

- Administrateur général
- Attaché hors classe
- Ingénieur général
- Ingénieur hors classe

Pour plus de renseignements sur ces seuils, consulter les fiches "cadres d'emplois" insérées sur le site Internet du Centre de Gestion (« carrières et RH » – « carrière des fonctionnaires » - « fiches cadres d'emplois »).

Procédure à respecter

Les taux de promotion sont fixés par l'organe délibérant après avis du Comité Social Territorial (CST).

En prévoyant l'intervention du CST pour la détermination des taux de promotion, la loi invite les collectivités à s'interroger notamment sur la **définition des missions à assurer, l'organisation des services, les emplois nécessaires à l'accomplissement de ces missions**. Il s'agit de déterminer les **fonctions et les compétences correspondant aux grades d'avancement**.

Cette procédure doit être précédée d'une "cotation" des postes de travail qui permet d'identifier les postes correspondant à des grades d'avancement par comparaison de la fiche de poste et des définitions statutaires des missions correspondant à chaque grade de la Fonction Publique Territoriale.

La délibération fixant les taux de promotion d'avancement de grade n'est pas figée et doit faire l'objet d'une évaluation périodique afin d'être adaptée à l'évolution de l'organisation des services.

Lors des choix d'évolution de carrière des fonctionnaires par avancement de grade, l'autorité territoriale devra apprécier la **capacité d'un fonctionnaire promuable à tenir le poste et à assurer les missions correspondant au grade d'avancement**.

4. La répartition des promotions selon les voies d'accès (avec ou sans examen professionnel)

Pour la catégorie B concernant les cadres d'emplois du Nouvel Espace Statutaire (NES)

Les grades concernés sont les suivants :

- animateur principal de 2^{ème} classe et animateur principal de 1^{ère} classe
- assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^{ème} classe et assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1^{ère} classe
- assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe et assistant d'enseignement artistique principal de 1^{ère} classe
- chef de service de police municipale principal de 2^{ème} classe et chef de service de police municipale principal de 1^{ère} classe
- éducateur des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe et éducateur des activités physiques et sportives principal de 1^{ère} classe
- rédacteur principal de 2^{ème} classe et rédacteur principal de 1^{ère} classe
- technicien principal de 2^{ème} classe et technicien principal de 1^{ère} classe

Le dispositif d'avancement de grade comporte pour les collectivités l'obligation de respecter une proportion entre les avancements de grade prononcés après examen professionnel et sans examen professionnel. Chaque année, les deux voies d'avancement de grade (après examen et sans examen) devront être mises en œuvre avec respect d'une proportion entre ces deux voies. L'une des deux voies ne doit pas représenter plus du ¼ des promotions annuelles.

Le tableau suivant présente quelques exemples d'application de ces dispositions. Ils n'a pas de caractère exhaustif et a pour seul but de présenter un schéma de raisonnement.

Nombre de promotions envisagées (1)	Calcul du ¼ pour l'une des voies	Nombre de promotion au titre du ¼ (1 ^{ère} voie) (ex : avec examen)	Nombre de promotions au titre de la 2 ^{ème} voie (ex : sans examen)	Répartitions possibles	Répartitions exclues
		(arrondi à l'entier supérieur pour respecter la proportion)	(colonne 1 – colonne 3)	(voie 1 – voie 2)	(voie 1-voie 2)
2	2x1/4=0,50	1	1	1-1	0-2 ou 2-0
3	3x1/4=0,75	1	2	1-2 ou 2-1	0-3 ou 3-0
4	4x1/4=1	1	3	1-3 ou 3-1 ou 2-2	0-4 ou 4-0
5	5x1/4=1,25	2	3	2-3 ou 3-2	0-5 ou 5-0 Et 1-4 ou 4-1
6	6x1/4=1,5	2	4	2-4 ou 4-2 Ou 3-3	0-6 ou 6-0 Et 1-5 ou 5-1
7	7x1/4=1,75	2	5	2-5 ou 5-2 Ou 3-4 ou 4-3	0-7 ou 7-1 Et 1-6 ou 6-1
8	8x1/4=2	2	6	2-6 ou 6-2 Ou 3-5 ou 5-3 Ou 4-4	0-8 ou 8-0 Et 1-7 ou 7-1
9	9x1/4=2,25	3	6	3-6 ou 6-3 Ou 4-5 ou 5-4	0-9 ou 9-0 Et 1-8 ou 8-1 Et 1-7 ou 7-1
10	10x1/4=2,5	3	7	3-7 ou 7-3 Ou 4-6 ou 6-4 Ou 5-5	0-10 ou 10-0 Et 1-9 ou 9-1 Et 2/8 ou 8-2

(1) Le nombre de promotions au titre d'une année est fixé par l'autorité territoriale en fonctions des taux de promotions retenus par l'organe délibérant et d'une sélection de fonctionnaires promouvables en fonction de leur valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

Règle dérogatoire dans le cas d'une promotion unique

Si une seule promotion est possible ou envisagée par l'autorité territoriale, des dispositions dérogatoires permettent de gérer la répartition entre les deux voies d'avancement. Cette répartition sera gérée sur plusieurs années et non année par année comme pour le dispositif de base.

Le principe posé peut être ainsi résumé :

- l'autorité territoriale choisit une voie d'avancement pour une promotion pour l'année N,
- si une seule promotion est possible en N+1, elle ne peut intervenir que par l'autre voie,
- si cette promotion intervient effectivement, une promotion de même type que celle prononcée en N est possible dès N+2,
- si cette promotion n'est pas prononcée en N+1, une promotion unique prononcée en N+2 pourra intervenir seulement par la voie non utilisée en année N.
- si plusieurs promotions sont possibles en année N+1, le dispositif de base (répartition $\frac{1}{4}$ - $\frac{3}{4}$) s'applique à nouveau.

Le tableau ci-dessous illustre l'application des différentes règles ; il n'a aucun caractère exhaustif. Le raisonnement est déroulé en prenant pour hypothèse une promotion sans examen professionnel en année N.

LA RÈGLE		
Panachage des deux voies : avec examen ET sans examen (dispositif de base)	Promotion unique avec examen professionnel	Promotion unique sans examen professionnel
Année N	X	
Année N+1	X	
Année N+2		X
Année N+3	X	
Année N+4		X
Année N+5		Impossible
Année N+6		Impossible
Année N+7		Impossible
Année N+8		X
Année N+9	X	
Année N+10	X	
Année N+11	X	
Année N+12	X	
Année N+13	Impossible	
Année N+14	Impossible	
Année N+15	Impossible	
Année N+16	X	
Année N+17		X

3. LA PROCÉDURE D'AVANCEMENT DE GRADE

A. Le tableau d'avancement de grade

Définition

Le tableau d'avancement de grade est annuel et unique. Il ne peut être établi en deux parties (CE 26 novembre 1986, n°62231) et ne peut être modifié en cours d'année. Il est élaboré en prenant en compte l'année civile et est établi au titre d'une année déterminée.

Il comporte obligatoirement :

- l'année au titre de laquelle il est dressé,
- le grade d'avancement concerné,
- l'ordre de priorité (s'il y a lieu),
- les coordonnées des fonctionnaires (nom, prénom, grade, échelon et le cas échéant, la mention de l'examen professionnel),
- la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur le tableau, qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci

Élaboration

Elle incombe à l'administration de chaque collectivité qui doit :


- dresser la liste exhaustive des promouvables dans le cas de l'avancement au choix ;
- apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle de tous les promouvables ou de tous les lauréats de l'examen professionnel, selon la modalité retenue par le statut particulier pour l'accès au grade considéré.
- classer les fonctionnaires retenus par ordre de mérite professionnel, dans le respect des Lignes Directrices de Gestion et des taux de promotion arrêtés dans la collectivité.

Ne peuvent être inscrits sur le tableau annuel d'avancement d'une collectivité que les fonctionnaires de cette collectivité.

Plusieurs dispositions statutaires précisent les critères d'appréciation pour les choix d'avancement de grade :

- les articles L.132-10, L.522-4, L.522-23 et L.522-24 du CGFP (ancien article 79 de la loi du 26 janvier 1984 précise que l'avancement de grade au choix est prononcé après appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle, en application des Lignes Directrices de Gestion
- les articles L.521-1 et L.521-3 à L.521-5 du CGFP (ancien article 76 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que l'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.
- l'article 8 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux précise que, pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade, la valeur professionnelle est examinée au regard notamment :
 - des comptes rendus d'entretiens professionnels,
 - des propositions motivées du chef de service.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction publique a introduit la possibilité pour les agents de se faire assister par un conseiller syndical. Ainsi, les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables en matière d'avancement de grade. À leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.



Le Conseil d'Etat a considéré que ces dispositions ne portaient pas atteinte à l'égalité entre syndicats, selon qu'ils sont représentatifs ou non, dès lors qu'elles n'ont pas pour effet de faire obstacle à ce que des agents se fassent assister, s'ils le souhaitent, par le représentant d'un syndicat non représentatif (CE 5 juin 2020 n°438230).

| Le tableau d'avancement de grade

Le tableau d'avancement de grade est établi par arrêté de l'autorité territoriale (article L522-26 du CGFP – ancien article 80 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée). Il ne figure pas parmi les actes obligatoirement transmissibles au contrôle de légalité.

Le tableau est communiqué pour publicité au Centre de Gestion compétent.

L'ordre du tableau détermine l'ordre des nominations. Un fonctionnaire inscrit en 4^{ème} position ne peut pas être nommé avant le 3^{ème} même s'il remplit toutes les conditions avant celui-ci.

L'inscription au tableau annuel d'avancement n'emporte pas nomination dans le grade. Elle ne donne aucun droit à être nommé. L'autorité territoriale n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits, même en cas de vacance d'emploi.

Les fonctionnaires inscrits sur un tableau d'avancement qui ne sont pas nommés, n'ont aucun droit à figurer sur le tableau de l'année suivante (CE 20 janvier 1988 n°68435).

B. La nomination des agents

| La création d'emploi

L'avancement de grade peut être prononcé uniquement sur un emploi existant au tableau des emplois de la collectivité. La création d'emploi doit être fondée sur les besoins du service justifiant l'avancement de grade.

À moins qu'il ne soit conservé compte tenu des nécessités de service, l'emploi correspondant au grade d'origine doit être supprimé par délibération après avis du Comité Social Territorial.


Il convient de préciser que la procédure de "transformation d'emploi" n'a pas de fondement juridique. Il s'agit bien de procéder à la suppression de l'emploi initial suivie de la création d'un autre emploi, correspondant au grade d'avancement.

Un projet de délibération est inséré sur le site internet du Centre de Gestion dans la partie « Modèles d'actes » <http://www.cdg-64.fr/carrieres-et-rh/modeles-dactes/>.

IMPORTANT : Les promotions par avancement de grade ne sont pas soumises à l'obligation de déclaration de vacance d'emploi.

| La décision de promotion

L'autorité territoriale est libre de promouvoir ou non les fonctionnaires inscrits au tableau d'avancement de grade. L'inscription au tableau d'avancement de grade n'emporte pas nomination. Un refus de nomination n'a donc pas à être motivé dans la mesure où ce n'est pas un avantage constituant un droit (CCA Lyon 12 décembre 2006 n°02LY00474).



L'autorité territoriale n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits sur le tableau (CE 20 janvier 1988, n°68435). Les nominations ont lieu dans l'ordre d'inscription sur le tableau.

L'arrêté doit être notifié à l'intéressé. L'avancement de grade est subordonné à l'acceptation par le fonctionnaire de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, l'arrêté d'avancement de grade n'est plus obligatoirement transmissible au contrôle de légalité (Code général des collectivités territoriales, article L2131-2 modifié par l'ordonnance n°2009-1401 du 17 novembre 2009).

C. Le cas particulier des agents intercommunaux

Les diverses autorités territoriales employant un même agent doivent se concerter pour établir la proposition d'avancement de grade.

La décision d'avancement (= arrêté) est prise :

- soit par l'autorité territoriale qui emploie l'agent pour le plus grand nombre d'heures,
- soit par l'autorité territoriale qui a procédé au recrutement en premier en cas d'égalité de temps de travail.

En cas de désaccord entre elles, un système de majorité qualifiée est prévu. Pour être adoptée, la proposition doit recueillir l'accord :

- des 2/3 des autorités territoriales représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de travail effectuée par l'agent intercommunal ;
- ou de la moitié des autorités territoriales représentant plus des 2/3 de cette durée.

La procédure de saisine doit être réalisée par toutes les collectivités où l'agent exerce ses fonctions.

Cette procédure permet au fonctionnaire intercommunal de développer une carrière unique quelle que soit la collectivité qui l'emploie.

D. Le cas particulier des fonctionnaires bénéficiant d'un mandat syndical

Un fonctionnaire qui consacre la totalité de son service à une activité syndicale ou qui bénéficie d'une décharge de service d'au moins 70% peut prétendre à un avancement de grade (article L.136-1 du CGFP – ancien article 23 loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix (avec ou sans examen), ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité territoriale et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur.

Important : comme pour les autres fonctionnaires territoriaux n'exerçant pas de mandat syndical, l'avancement de grade reste à l'appréciation de l'autorité territoriale et n'est pas de droit.

CONTACTS



Direction Expertise Juridique et Instances Consultatives

Pôle Gestion Statutaire

05 59 84 59 44

statut@cdg-64.fr

www.cdg-64.fr