



L'AVANCEMENT DE GRADE

Juin 2023

Références :

- *Le code général de la fonction publique (CGFP),*
- *Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,*
- *Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires,*
- *Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,*
- *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,*
- *Décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la Fonction Publique Territoriale,*
- *Décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la Fonction Publique Territoriale,*
- *Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 portant organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la Fonction Publique Territoriale,*
- *Décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois concernés.*

Annexe : *modèle d'arrêté établissant le tableau annuel d'avancement de grade.*

I. Principe :

L'avancement de grade représente une possibilité d'évolution de carrière au sein d'un même cadre d'emplois.

L'avancement de grade n'est pas automatique dans la mesure où les agents ne disposent pas d'un droit à l'avancement de grade.

Exemples d'avancements de grade :

*Adjoint technique territorial → adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe.
Attaché → attaché principal.*

Cette notion ne doit pas être confondue avec la Promotion Interne qui permet de changer de cadre d'emplois, voire de catégorie hiérarchique.

Exemples de Promotions Internes :

*Adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe → Agent de maîtrise.
Adjoint administratif territorial principal de 1^{ère} classe → Rédacteur.*

Selon un principe général, l'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur. Le « saut » de grade n'est pas autorisé.

Nb : les cadres d'emplois des sages-femmes et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens prévoient néanmoins une dérogation à cette règle.

L'avancement doit se traduire par l'exercice de fonctions supérieures à celles qui étaient confiées auparavant à l'intéressé dans son grade précédent (*réponse ministérielle n° 4896 : JO AN du 27 septembre 1993*).

II. Modalités :

L'avancement de grade ne peut intervenir qu'après inscription sur un tableau d'avancement annuel, lui-même établi en considération des Lignes Directrices de Gestion (L.D.G.) arrêtées par chaque collectivité après avis du Comité social territorial. Ce tableau d'avancement annuel est transmis au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale **pour publicité légale**. Il est établi :

- soit au choix, au vu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle,
- soit après examen professionnel.

1. Autorité compétente :

L'autorité territoriale établit le tableau annuel d'avancement et prononce les nominations.

2. Personnel concerné :

Les fonctionnaires en position d'activité ou de détachement à temps complet et à temps non complet.

Ne peuvent, en revanche, avancer de grade les fonctionnaires :

- placés dans les autres positions (disponibilité, congé parental),
- inaptes à l'exercice de leur fonctions pour raisons de santé,
- qui n'ont pas achevé une formation prévue par les statuts particuliers de leur cadre d'emplois (*filière police municipale*).

3. Conditions statutaires :

Les conditions à remplir sont fixées par les différents statuts particuliers des cadres d'emplois et les décrets applicables à chaque catégorie hiérarchique (cf. décrets cités en références). Elles sont par ailleurs énoncées dans les fiches « Carrières » élaborées par le service « Conseil Statutaire » du Centre de Gestion.

Ces conditions d'ancienneté peuvent être exprimées par :

- une condition d'échelon : *avoir atteint le 4^{ème} échelon,*
- une condition d'ancienneté dans l'échelon : *compter un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon,*
- une condition de grade : *être titulaire du grade d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe,*
- une condition de services effectifs : *compter huit ans de services effectifs au moins dans le grade d'adjoint administratif territorial ou dans un cadre d'emplois de même catégorie doté de la même échelle de rémunération.*

4. Date de référence :

Les statuts particuliers ne fixant pas de date, il n'y a pas lieu de retenir celle du 1er janvier, mais de vérifier que l'intéressé remplira les conditions au cours de l'année au titre de laquelle le tableau est dressé. Dans ce cas, la nomination interviendra au plus tôt à la date à laquelle les conditions seront remplies.

5. Examen professionnel :

Les candidats peuvent présenter les épreuves 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*).

La réglementation en vigueur ne fixe pas de durée de validité de l'examen professionnel.

III. Les notions de services publics et de services effectifs :

1. Services publics :

Il s'agit de tous les services civils ou militaires accomplis en qualité d'agent public (fonctionnaire ou non fonctionnaire) effectués dans les administrations de l'Etat ou relevant des Fonctions Publiques Territoriale ou Hospitalière à l'exclusion des services accomplis sous statut de droit privé (emplois d'avenir, contrats aidés, emplois jeunes, etc.).

2. Services effectifs :

Les services effectifs, lorsqu'ils sont exigés **dans un grade**, ne désignent que des services accomplis en qualité de fonctionnaire. Dans ce cas, sont des services effectifs les périodes pendant lesquelles l'agent a effectivement exercé les fonctions correspondant à l'un des emplois de son grade.

Mais lorsque le statut particulier permet la prise en compte de services effectifs accomplis dans un emploi, sont inclus ceux accomplis en qualité d'agent public contractuel.

Sont également considérés comme des services effectifs :

- les périodes en congé parental :
 - à compter du 1^{er} octobre 2012 : les périodes de congé parental sont prises en compte intégralement la première année puis réduites de moitié les années suivantes.
 - à compter du 7 août 2019 : le fonctionnaire en position de congé parental conserve ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière et les périodes passées en congé parental sont décomptées comme des services effectifs dans le cadre d'emplois dont relève l'agent.
- les services effectués en qualité d'agent public contractuel :
 - **uniquement** lorsqu'apparaît, dans les statuts particuliers, une notion de services dans un emploi ou de services effectifs sans autre notion comme « en tant que fonctionnaire » ou « en position d'activité ou de détachement ».

Exemple :

Pour l'accès au grade d'attaché principal, les attachés doivent, entre autres, justifier de 7 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A.

- accomplis avant titularisation pour les agents recrutés au titre des articles L326-1, L352-4 et L352-5 du code général de la fonction publique (*travailleurs handicapés*).
 - accomplis dans un emploi de même niveau pour les agents nommés en vertu du dispositif d'accès à l'emploi titulaire en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (*sélections professionnelles*).
- les services accomplis dans l'ancien emploi ou cadre d'emplois pour les fonctionnaires intégrés :
- suite à détachement (*article 11-3 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986*),
 - suite à intégration directe (*article 26-3 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986*),
 - suite à un reclassement pour inaptitude physique (*articles L826-4, L826-5 et L826-9 du code général de la fonction publique*),
 - lors de la constitution initiale de cadres d'emplois.
- les périodes de disponibilités prenant effet au 7 septembre 2018, sous conditions :
Le fonctionnaire qui exerce une activité professionnelle pendant une période de disponibilité conserve ses droits à l'avancement de grade dans la limite de cinq ans.

Les disponibilités concernées par ce dispositif sont celles accordées pour les motifs suivants :

- études et recherches présentant un intérêt général,
- convenances personnelles,
- créer ou reprendre une entreprise, élever un enfant âgé de moins de douze ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois (*articles L514-1 à L514-8 du code général de la fonction publique*).

Pour bénéficier de ce dispositif, le fonctionnaire doit justifier d'une activité salariée en fournissant les justificatifs prévus par arrêté ministériel.

Ne sont pas considérés comme des services effectifs :

- les périodes en congé parental avant le 30 septembre 2012,
- les périodes de détachement effectuées hors du cadre d'emplois d'origine sauf si le statut particulier le prévoit,
- les périodes de disponibilité effectuées avant le 7 septembre 2018,
- les services de droit public ou de droit privé pris en compte lors du classement à la nomination stagiaire ou à la titularisation, sauf si le statut particulier le prévoit,
- les périodes de prorogation de stage,

- les périodes d'exclusion temporaire de fonctions en application d'une sanction disciplinaire.

3. Calcul des services effectifs :

- **Les fonctionnaires à temps partiel** : toutes les périodes à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.

- **Les fonctionnaires à temps non complet** :

- **Durée hebdomadaire égale ou supérieure au mi-temps** :

L'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale, comme pour les fonctionnaires à temps complet.

- **Durée hebdomadaire inférieure au mi-temps** :

L'ancienneté de service est prise en compte au prorata de la durée hebdomadaire de service après conversion en équivalent temps plein.

(article 13 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 et circulaire du 28 mai 1991).

Le mi-temps étant calculé sur la base de la durée légale du travail fixée pour les fonctionnaires à temps complet soit :

- 19h30 jusqu'au 31 décembre 2001,
- 17h30 à compter du 1^{er} janvier 2002.

Exemple :

Agent recruté en qualité de stagiaire le 1^{er} janvier 2009 à raison de 10 heures par semaine. Au 1^{er} janvier 2018, cet agent totalise 2 ans 6 mois 26 jours d'ancienneté (9 ans x 10/35^{ème}).

- **Les fonctionnaires de catégorie C reclassés et intégrés** :

- Reclassement au 1^{er} novembre 2005 de l'échelle 2 vers l'échelle 3.

Le reclassement de ces agents dans l'échelle 3 est assimilé à un avancement de grade. La durée des services est donc à décompter à partir du 1^{er} novembre 2005 *(circulaire du 20 janvier 2011).*

- Reclassement au 1^{er} janvier 2017 dans le cadre du P.P.C.R. :

Les services antérieurs sont assimilés à des services effectifs dans le nouveau grade comme suit :

- Échelle 3 assimilée à l'échelle C1,
 - Échelles 4 et 5 assimilées à l'échelle C2,
 - Échelle 6 assimilée à l'échelle C3.
- (article 17-1 du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016).*

- **Le cas particulier des agents intercommunaux** :

Les décisions relatives à l'avancement de grade d'un fonctionnaire territorial qui occupe le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements, sont prises, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'autorité de la

collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité et, en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier.

En cas de désaccord entre les autorités territoriales, les décisions autres que celles relatives à la notation ne peuvent être prises que si la proposition de décision recueille l'accord des deux tiers au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent ou de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de cette durée (*article 14 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991*).

IV. Procédure :

1. Le taux de promotion :

Les collectivités fixent par délibération (**après avis du Comité social territorial**), le taux de promotion applicable à tous les cadres d'emplois sauf pour le cadre d'emplois des agents de police municipale (*article L522-27 du code général de la fonction publique*).

Ce taux de promotion correspond à un nombre maximal de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade. Compris entre 0 et 100 %, il est fixé par l'organe délibérant en fonction des besoins du service.

En l'absence de taux de promotion, aucun avancement de grade ne peut intervenir.

La délibération n'a pas à être révisée chaque année sauf si la collectivité désire modifier le ratio.

2. Les Lignes Directrices de Gestion (L.D.G.) :

Les L.D.G. sont établies par l'autorité territoriale. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.

Les L.D.G. sont établies, après avis du Comité social territorial, pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

3. L'établissement du tableau annuel d'avancement de grade :

Principe d'annualité :

Le tableau d'avancement est arrêté, une fois par an, par l'autorité territoriale dans le respect des conditions, seuils d'effectifs et taux de promotion arrêtés sur le plan local par voie de délibération.

Le principe d'annualité du tableau d'avancement de grade s'apprécie sur l'année civile. Ainsi pour l'ensemble des grades, la durée de validité est fixée à un an, soit **du 1^{er} janvier au 31 décembre** de l'année considérée. Il ne peut en aucun cas servir pour les avancements de grade de l'année suivante.

Principe d'unicité :

Aucun complément ni modification ne peut donc intervenir sur le tableau d'avancement devenu définitif.

Il ne peut être dressé **qu'un seul tableau par an et par grade.**

Celui-ci comporte :

- l'année au titre de laquelle ce tableau est dressé (la durée de validité est l'année civile et exclut donc tout effet rétroactif),
- le(s) nom(s), prénom(s), et grade(s) actuel(s) du (des) fonctionnaire(s) concerné(s).
- le grade d'avancement concerné,
- l'ordre de priorité (le cas échéant),

Les agents sont classés sur le tableau d'avancement **par ordre de mérite.**

4. Publicité :

La publication du tableau d'avancement est une **obligation** qui le rend exécutoire. Cette publicité est assurée par le Centre de Gestion (panneau d'affichage et site Internet).

V. La nomination de l'agent :

1. Création de l'emploi :

Toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle (*article L411-8 du code général de la fonction publique*).

Selon ce principe, la nomination est conditionnée par l'existence d'un emploi et à l'affectation de l'agent sur cet emploi correspondant à son nouveau grade et à ses nouvelles fonctions.

L'avancement du fonctionnaire se traduit généralement par la création d'un nouvel emploi.

Nb : depuis la parution de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, il n'y a plus lieu de procéder à une déclaration de vacance lorsque l'emploi est pourvu exclusivement par voie d'avancement de grade.

2. Nomination :

L'autorité territoriale est libre de promouvoir ou non les agents inscrits au tableau d'avancement.

Les nominations ont lieu :

- en respectant l'ordre d'inscription sur le tableau.
Ainsi, si un tableau annuel d'avancement comprend cinq agents, les quatre premiers inscrits devront impérativement avoir été promus avant de pouvoir nommer le cinquième.
- à condition que le fonctionnaire ait accepté l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade.

3. Seuils de création de certains grades d'avancement :

Il existe des seuils en dessous desquels certains emplois ne peuvent être créés.

Avant de proposer un fonctionnaire pour un avancement de grade, il convient donc de vérifier au préalable si la promotion envisagée sera réalisable.

Les conditions spécifiques sont énumérées dans les dispositions générales de chaque décret portant statut particulier des cadres d'emplois.

Exemples de grades concernés : (liste non exhaustive)

Grades d'avancement	Seuil de création
Attaché principal	Communes de plus de 2 000 habitants ou établissements publics assimilés, services départementaux d'incendie et de secours, offices publics de l'habitat de plus de 3 000 logements, établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants.
Attaché hors classe	Communes de plus de 10 000 habitants, services départementaux d'incendie et de secours, offices publics de l'habitat de plus de 5 000 logements, établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants ou à un département.
Ingénieur principal	Régions, départements, communes de plus de 2 000 habitants, offices publics de l'habitat de plus de 3 000 logements, établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants.
Conseiller principal des APS	Communes de plus de 2 000 habitants, les départements, les régions ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants.

RÉCAPITULATIF

Fixer les taux de promotion

- Pour chaque grade d'avancement, sauf pour le cadre d'emplois des agents de police municipale.
- Avis préalable du Comité social territorial.
- Délibération de l'organe délibérant.

Établissement des L.D.G. pour des périodes renouvelables de six années maximums

- Avis préalable du Comité social territorial.
- Arrêté de l'autorité territoriale.

Établir les tableaux annuels d'avancement de grade

- Un seul tableau d'avancement par an et par grade.
- Aucune obligation d'inscrire sur les tableaux tous les agents remplissant les conditions pour bénéficier d'un avancement.
En revanche, préalablement à l'établissement d'un tableau, obligation est faite de procéder à un examen de la valeur professionnelle de chacun des agents remplissant les conditions pour être promu (Conseil d'État, 1^{ère} et 6^{ème} sous-sections réunies, 27/04/2011, n° 304987).
- Établissement des tableaux d'avancement par l'autorité territoriale par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.
- Les tableaux sont valables jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.
- Publicité des tableaux annuels d'avancement de grade assurée par le Centre de Gestion.

Créer l'emploi

- Délibération de l'organe délibérant pour créer un emploi correspondant au grade d'avancement.
- Suppression le cas échéant de l'emploi correspondant à l'ancien grade (par délibération après avis du Comité social territorial).

Nommer l'agent

- L'autorité territoriale est libre de promouvoir ou non les agents inscrits sur les tableaux.
- La nomination d'un fonctionnaire sur un grade d'avancement se conçoit en fonction des besoins du service et doit permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes.
- Les nominations ont lieu dans l'ordre d'inscription du tableau.
- Les nominations interviennent dans la limite des taux de promotion.
- Les agents doivent accepter les emplois qui leur sont assignés dans leurs nouveaux grades.

Annexe I

ARRÊTÉ ÉTABLISSANT LE TABLEAU ANNUEL D'AVANCEMENT AU GRADE DE

Le Maire / Le Président de

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n° du portant statut particulier du cadre d'emplois des territoriaux,

Vu la situation des fonctionnaires territoriaux *de la commune / de l'établissement*,

Vu la délibération en date du fixant le taux de promotion, (*sauf pour le cadre d'emplois des agents de police municipale*),

Vu l'arrêté en date du établissant, à compter du et jusqu'au, les Lignes Directrices de Gestion pour la *commune / l'établissement*,

ARRÊTE

Article 1 : Le tableau annuel d'avancement de grade au titre de l'année .. est établi par ordre de mérite comme suit :

Nom et Prénom	Grade actuel	Grade d'avancement
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		

(Les nominations sont obligatoirement prononcées dans l'ordre du tableau, au cours de la période de validité qui ne peut excéder le 31 décembre de l'année en cours. Elles interviennent au vu de la délibération fixant les ratios d'avancement de grade et en considération des Lignes Directrices de Gestion).

Total promouvables : ...

Nombres d'hommes : ...

Nombre de femmes : ...

Total promus : ...

Nombres d'hommes : ...

Nombre de femmes : ...

Article 2 : Le présent tableau d'avancement sera transmis :

- au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Ardennes qui en assurera la publicité conformément aux dispositions des articles L522-26 à L522-29 du code général de la fonction publique,
- au comptable *de la collectivité / de l'établissement*.

Article 3 : Le Maire / Le Président certifie le caractère exécutoire de cet acte et informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir auprès du Tribunal Administratif de Châlons-en-Champagne dans un délai de deux mois à compter de sa notification à l'intéressé. Le Tribunal Administratif peut également être saisi par l'application informatique « Télérecours Citoyens », accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Fait à, le

Le Maire/Président,
(nom, prénom, signature)