

L'avancement de grade, ce qu'il faut savoir !

1. Définition

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. L'accès au grade supérieur ouvre donc à l'agent l'accès à de nouvelles fonctions et à un traitement de base augmenté.

L'avancement de grade **a lieu d'un grade au grade immédiatement supérieur**, le « saut de grade » étant interdit.

Exemples d'avancement de grade :

Cadre d'emplois	Grade initial	Grade d'avancement
Adjoint administratif	Adjoint administratif (C1)	Adjoint administratif principal de 2e classe (C2)
	Adjoint administratif principal de 2e classe (C2)	Adjoint administratif principal de 1ere classe (C3)
Adjoint technique	Adjoint technique (C1)	Adjoint technique principal de 2e classe (C2)
	Adjoint technique principal de 2e classe (C2)	Adjoint technique de 1ere classe (C3)
Rédacteur	Rédacteur (B)	Rédacteur Principal de 2eme classe (B)
	Rédacteur Principal de 2eme classe (B)	Rédacteur Principal de 1ere classe (B)
Technicien	Technicien (B)	Technicien Principal de 2eme classe (B)
	Technicien Principal de 2eme classe (B)	Technicien Principal de 1ere classe (B)
Attaché	Attaché (A)	Attaché Principal (A)
	Attaché Principal (A)	Attaché hors classe (A)

L'avancement de grade n'est cependant pas une obligation pour l'employeur, mais une possibilité de récompenser le mérite, la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent au regard des besoins de la collectivité et la nécessité de respecter l'adéquation entre le grade occupé et les missions confiées.

Il n'existe aucun droit pour l'agent à bénéficier d'un avancement de grade.

EXCEPTION : Les agents déchargés pour motif syndical (cf. Article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983 modifié en avril 2016).

Il est prévu que le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile, d'une décharge d'activité de service **d'au moins 70 % d'un service à temps plein** (soit au moins 24h30 pour un temps plein à 35h), **a droit dès la première année**, dès lors qu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, à être **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 et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur.

Cette disposition devra néanmoins respecter les règles de quotas éventuelles.

Il ne doit pas être confondu avec la promotion interne qui est une évolution de carrière permettant à un agent d'accéder à un cadre d'emplois supérieur sans passer de concours, avec ou sans condition d'examen, selon les statuts particuliers.

Exemples de promotion interne :

Cadre d'emplois initial	Cadre d'emplois de promotion
Adjoint administratif (C)	Rédacteur (B)
Adjoint technique (C)	Agent de maîtrise (C)
Agent de maîtrise (C)	Technicien (B)
Rédacteur (B)	Attaché (A)
Technicien (B)	Ingénieur (A)

2. Les agents promouvables à l'avancement de grade

Les avancements de grade **ne concernent que les agents titulaires, en position d'activité ou de détachement, à temps complet ou non.**

Sont donc exclus du bénéfice de l'avancement de grade :

- Les agents contractuels,
- Les stagiaires,
- Les agents titulaires en disponibilité, pendant la période de disponibilité,
- Les agents titulaires en congé parental, pendant le congé parental,
- Les agents titulaires exclus temporairement de leur fonction, pendant la période de cette exclusion temporaire.

3. Les conditions à remplir pour le fonctionnaire

- Pour être promu, l'agent doit en principe remplir les conditions statutaires au cours de l'année d'établissement du tableau annuel d'avancement de grade



Exceptions : Certains statuts particuliers prévoient une appréciation au 1er janvier de l'année de l'établissement du tableau d'avancement de grade (attaché principal, attaché principal de conservation du patrimoine et bibliothécaire principal)

- Les conditions d'avancement de grade sont selon les grades liées à des **conditions d'ancienneté, et/ou d'appartenance à un échelon, et/ou de réussite à un examen professionnel, et/ou de seuil démographique, et/ou durée de services effectifs** Ces conditions **figurent dans les statuts particuliers des différents cadres d'emplois.**



Le livret « [conditions avancement de grade et promotion interne \(mises à jour en octobre janvier 2017\)](#) », est accessible sur le site www.cdg28.fr accès extranet à l'emplacement : [Accueil](#) / [Documentation](#) / [Avancement de grade, promotion interne et reclassement](#).

- ➔ **Condition d'ancienneté et de services effectifs :** L'avancement de grade est soumis à une condition de services effectifs dans le grade, le cadre d'emplois ou la catégorie, et/ou à une condition d'échelon ou de durée dans l'échelon.

• Sont pris en compte au titre des services effectifs :

- Les services accomplis en service national, service civique ou volontariat national,
- Les services accomplis en position d'activité (temps partiel, congés de maladie, maternité, mise à disposition,...),
- La période normale de stage (excepté pour l'accès au grade d'Agent de maîtrise principal).
- Lorsque **le statut particulier le prévoit :**
 - Les services accomplis en position de détachement (accès au grade d'ingénieur en chef de classe normale).
 - Les services accomplis dans un autre cadre d'emplois ou dans une autre fonction publique (Etat, hospitalière, militaire) dans la même catégorie hiérarchique.
 - les services de contractuels de droit public quand il apparaît dans les statuts particuliers la notion de « services dans un emploi ou de services effectifs » sans autre précision (par exemple sans autre notion comme « en tant que fonctionnaire », « 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.
 - les services accomplis avant titularisation, pour les agents reconnus travailleurs handicapés et recrutés en application de l'[article 38 de la loi du 26 janvier 1984](#) (prise en compte au titre d'une période de stage).
- Les services accomplis dans l'ancien emploi ou cadre d'emplois pour les fonctionnaires intégrés (suite à un détachement, suite à une intégration directe, suite à un reclassement pour inaptitude physique, ou à la mise en place d'un nouveau cadre d'emplois)

Exemple de mise en place d'un nouveau cadre d'emplois pour les agents de catégorie C (art.17-1 du décret 2016-596 du 12 mai 2016) :

- Les services accomplis dans un grade doté de l'échelle 3 de rémunération avant l'entrée en vigueur du présent décret sont assimilés à des services effectifs dans un grade situé en échelle C1.
- Les services accomplis dans un grade doté de l'échelle 4 de rémunération et dans un grade de l'échelle 5 de rémunération avant l'entrée en vigueur du présent décret sont assimilés à des services effectifs dans un grade situé en échelle C2.
- Les services accomplis dans un grade doté de l'échelle 6 de rémunération avant l'entrée en vigueur du présent décret sont assimilés

• Les particularités :

- **Pour les agents à temps non-complet inférieur au mi-temps (17h30 pour un TC à 35h)**, la durée de services effectifs est proratisée par rapport à la durée hebdomadaire réelle.
- **Pour les agents à temps non-complet supérieure ou égale à un mi-temps (17h30 pour un TC à 35h)**, la durée de services effectifs est assimilée à du temps plein, comme pour les agents à temps complet.
- **Pour les agents à temps partiel :** Toutes les périodes à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet, pour la détermination des droits à l'avancement.
- **Pour les agents titulaires en congé parental :** période prise en compte dans l'ancienneté au grade varie selon la date du congé parental.

• Ne sont pas prises en compte, comme des services effectifs :

- Les périodes de disponibilité,
- Les périodes d'exclusion temporaire de fonction (sanction)
- Les périodes de service non-fait
- Les périodes de prorogation de stage ou renouvellement de contrat art.38.
- Les périodes de détachement sont à exclure sauf si le statut particulier le prévoit.

Cependant, il existe désormais des situations dérogatoires où les périodes de disponibilité ou de congé parental peuvent être assimilé à des services effectifs pour les droits à avancement (art.72 de la loi n°84-53 du 26/01/84). Cependant ce droit à avancement est limité à 5 ans pour l'ensemble de la retraite :

- Pour les disponibilités accordées ou renouvelées depuis le 7 septembre 2018, lorsqu'un fonctionnaire bénéficiant d'une disponibilité exerce au cours de cette période une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement s'ils remplissent les conditions définies par l'article 25-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (Article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)
Sont concernées les disponibilités pour convenances personnelles, pour créer ou reprendre une entreprise, et les disponibilités de droit. Ce droit à conservation est cependant subordonné à l'exercice de certaines activités et à la transmission annuelle, par l'agent, de pièces justificatives, au plus tard au 1^{er} janvier de chaque année suivant le 1^{er} jour de son placement en disponibilité. A défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée.
- De même depuis la loi du 6 août 2019 portant Transformation de la fonction publique, **entrée en vigueur le 8 août 2019**, les agents en situation de **congé parental ou de disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans** conservent leur droit à avancement dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière. S'ils bénéficient d'un congé parental et d'une disponibilité pour élever un enfant, ils conservent, au titre de ces deux positions, l'intégralité de leurs droits à avancement, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de leur carrière.

➔ **Condition d'examen professionnel** : L'accès à certains grades est conditionné par l'obtention d'un examen professionnel.



Le bénéfice d'un examen professionnel est sans limite de durée.

De fait, un agent ayant réussi un examen professionnel en 2015, et qui n'aura pas été promu en 2016, pourra être proposé et promu en 2017, voire les années suivantes

➔ **Condition de formation obligatoire** : L'avancement dans certains grades de la filière police est soumise à la réalisation préalable de formation obligatoire auprès du CNFPT.

➔ **Condition de seuil démographique, type d'établissement ou taille** : La création de certains emplois est subordonnée à l'existence de seuils démographiques déterminés :

GRADE d'AVANCEMENT	SEUIL au 6.10.2018
Administrateur	Communes de plus de 40 000 habitants ou établissements publics assimilés (1),
Attaché Principal	Communes de plus de 2 000 habitants ou établissements publics assimilés (1),
Attaché Hors classe	Communes de plus de 10 000 habitants ou établissements publics assimilés (1),
Ingénieur général	Communes de plus de 40 000 habitants ou établissements publics assimilés (1), OPH de plus de 10 000 logements.
Ingénieur en chef hors classe	Communes de plus de 40 000 habitants ou établissements publics assimilés (1), OPH de plus de 10 000 logements.
Ingénieur Principal	Communes de plus de 2 000 habitants ou établissements publics assimilés (1), OPH de plus de 3 000 logements.
Ingénieur hors classe	Communes de plus de 10 000 habitants ou établissements publics assimilés (1), OPH de plus de 5 000 logements.
Conseiller Principal des APS	Communes de plus de 2 000 habitants ou établissements publics assimilés (1).
Directeur enseignement artistique 1 ^{ere} catégorie	Conservatoires à rayonnement régional ou établissements d'enseignement des arts plastiques mentionnés sur une liste établie par arrêté ministériel, habilités à délivrer un diplôme d'Etat ou un diplôme agréé par l'Etat et sanctionnant un cursus d'au moins 3 années.
Conservateur des bibliothèques	Bibliothèques implantées dans une commune de plus de 40 000 habitants ou un établissement public assimilé (1) <u>ou</u> Bibliothèque inscrite, en raison de la richesse de son fond patrimonial, sur une liste établie par le préfet de région.
Directeur et directeur principaux de police	Exercent leurs missions dans communes ou EPCI comportant un service de police d'au moins 20 agents relevant du cadre d'emplois de police et Disposer d'au moins 2 directeurs de police

(1) Les règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux sont fixées par le décret n°2000-954 du 22.09.2000.

A NOTER : Ce seuil n'a pas été pris en compte dans les tableaux des agents promouvables édités par le CDG 28
Il appartient à la collectivité de le vérifier, avant de proposer l'agent

➔ **Condition de ratio** : Les avancements au sein du nouvel espace statutaire (NES) en catégorie B sont soumis à un pourcentage minimum de nomination avec et sans examen professionnel fixé par décret.

Sont concernés par cette règle de ratio à l'avancement les cadres d'emplois du NES, à savoir :

- Techniciens
- Chefs de service de police municipale
- Educateurs des activités physiques et sportives
- animateurs
- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Assistants d'enseignement artistique
- Rédacteurs

Principe : Le nombre de nominations prononcées, par la voie de l'examen professionnel ou par celle du choix, ne peut être inférieur au ¼ du nombre total de nominations.

Exemple :

- Soit 1 nomination au choix oblige à 1, 2 ou 3 nominations après examen professionnel.
- Soit 1 nomination après examen professionnel oblige à 1, 2 ou 3 nominations au choix.

- Les deux voies d'accès doivent donc être obligatoirement utilisées, la même année : **Contrairement à la catégorie C, la voie de l'examen professionnel ne peut être utilisée seule. Si aucun agent bénéficiaire de l'examen professionnel n'est proposé, aucun avancement au choix ne peut être effectué.**
- Dans la mesure où le tableau d'avancement de grade est annuel, aucun report de nomination non utilisée n'est possible : les nominations par les deux voies doivent intervenir **la même année.**
- En outre, la collectivité a l'obligation de nommer les agents promus « au choix » au plus tôt à la date à laquelle l'agent lauréat à l'examen est nommé dans son nouveau grade.

Les combinaisons possibles de la règle du ¼

Choix (C) – 1 exam (E)

Nb de nomination total Année X	Opération pour trouver le nombre minimal de nomination par l'une des deux voies	Nombre minimal de promotion par l'une des deux voies (25%)	Répartition entre les 2 voies	Répartitions exclues
1	1 x ¼ = 0.25	1	1 C – 1 E	0E-2C ou 2E -0C
2	2 x ¼ = 0.5	1	1 C – 1 E	
3	3 x ¼ = 0.75	1	1C-2E / 1 E -2C	0E-3C ou 3E-0C
4	4 x ¼ = 1	2	1C-3E / 3C-1E et 2C-2E	0E -4C ou 4E-0C
5	5 x ¼ = 1.25	2	2C-3E / 3C-2E	0E -5C ou 5E-0C et 1E-4C/4E-1C
6	6 x ¼ = 1.5	2	2C-4E / 4C-2E et 3E-3C	0E -6C ou 6E-0C et 1E-5C/5E-1C
7	7 x ¼ = 1.75	2	2C-5E / 5C-2E et 3C-4E / 4C-3E	0E -7C ou 7E-0C et 1E-6C/6E-1C
8	8 x ¼ = 2	2	2C-6E / 6C-2E et 3C-5E / 5C-3E Et 4C-4E	0E -8C ou 8E-0C et 1E-7C/7E-1C
9	9 x ¼ = 2.25	3	3C-6E / 6C-3E et 4C-5E/5C-4E	0E -9C ou 9E-0C et 1E-8C / 8E-1C et 2E-7C/7E-2C
10	10 x ¼ = 2.5	3	3C-7E/7C-3E et 4C-6E / 6C-4E et 5C-5E	0E -10C ou 10E-0C et 1E-9C/9E-1C et 2E-8C/8E-2C

Dérogation à la règle du 1/4 : Lorsqu'il n'est pas possible de respecter la répartition ¼ entre les 2 voies, une nomination peut être prononcée pour l'année civile, soit par la voie de l'examen professionnel, soit par la voie au choix.

Dans les trois ans suivant cette nomination, un autre tableau d'avancement à ce grade pourra être établi en utilisant obligatoirement :

- la règle de base (répartition ¼ - ¾) en cas de nominations multiples
- l'autre voie d'avancement en cas de nomination unique,

Si aucune nomination par l'autre voie n'a pu être prononcée au cours de cette période de trois ans, une nomination par la même voie d'accès que celle prononcée l'année N, sera possible dès l'année N+4.

Exemple :

Pour l'année N, 1 agent est promu par la voie au choix.

Pour les années N+1, N+2 et N+3, la collectivité a 2 options :

- Option 1 - nominations en application de la règle ¼
- Option 2 - Prononcer un avancement dérogatoire par la voie de l'examen professionnel.

Le seuil de nomination entre les deux voies ayant été respecté, le cycle d'une durée maximale de 3 ans prend fin.

Dès l'année suivante, la collectivité a de nouveau le choix entre la règle de base ou la dérogation. Ainsi, si la nomination par examen professionnel intervient l'année N+2, et si la collectivité veut prononcer des avancements pour l'année N+3, elle aura alors 2 choix :

- Application de la règle de base du 1 sur 4.
- Application de la dérogation avec l'ouverture d'un nouveau cycle de 3 ans.

- Option 3 - Pas d'avancement possible par examen professionnel.

A compter de l'année N+4, la collectivité pourra de nouveau prononcer un avancement au choix. Un nouveau cycle d'une durée maximale de 3 ans démarre.

Pour bénéficier de cette dérogation, la collectivité devra fournir au CDG l'attestation sur l'honneur dûment complétée et signée.



L'attestation sur l'honneur, mise à jour, est disponible sur notre site suivant le chemin d'accès : [Accueil / Documentation / Avancement de grade, promotion interne et reclassement / Avancement de grade / Catégorie B / attestation sur l'honneur « ratio ».](#)

Les combinaisons possibles de mise en œuvre de la dérogation de la règle du ¼ :

	Année 2015	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020
1ere hypothèse						1 Nomination à l'examen
					1 Nomination au choix	Où
				1 Nomination à l'examen		Pas de nomination
				Où		Pas de nomination
			1 Nomination au choix			1 Nomination à l'examen
	1 Nomination au choix		1 Nomination à l'examen			
				ou	1 Nomination au choix	Où
			Pas de nomination			1 Nomination à l'examen
				Où		Pas de nomination
					1 Nomination au choix	
2eme hypothèse					1 Nomination à l'examen	
				1 Nomination au choix		Où
			1 Nomination à l'examen		ou	Pas de nomination
			Où		Pas de nomination	Nomination au choix
1 Nomination au choix		Pas de nomination			ou	
			Pas de nomination	ou		

→ Condition de quotas d'avancement de grade :

- Les collectivités territoriales fixent par délibération un taux maximum (plafond) d'agents pouvant être promus parmi les agents remplissant les conditions d'avancement, **après avis du Comité Technique**.

Cette délibération doit avoir été prise au plus tard le 31 décembre de l'année précédant la nomination.

Exemple : Pour un avancement de grade au 1^{er} janvier 2017, la délibération fixant les quotas doit avoir été prise avant le 31.12.2016.

Les quotas peuvent être fixés, **au choix** de la collectivité, **entre 0 et 100%**, correspondant à un nombre maximal de fonctionnaires. Un quota fixé à 100% **n'oblige pas l'Autorité Territoriale à nommer tous les agents remplissant les conditions et lui laisse toute latitude**.

Tous les grades de toutes les catégories (A, B et C) sont concernés à l'exception de la filière de police.

La durée de validité de la délibération n'est pas limitée dans le temps.

Il n'est donc pas nécessaire de la réviser chaque année, sauf si la collectivité souhaite modifier ses ratios ou en cas de modifications réglementaires.



Un « modèle délibération pour fixer les quotas avancement de grade » est accessible sur notre site www.cdg28.fr à l'emplacement : Accueil / Documentation / Modèles d'actes / Délibérations.

Le Centre de Gestion n'effectuera aucun contrôle du respect de l'existence de cette délibération, ni du respect des quotas indiqués. Il appartient donc à chaque collectivité de s'assurer de son existence, et veiller au respect des quotas avant de procéder aux nominations.

- **Pour les avancements aux grades d'attaché hors classe, ingénieur général et ingénieur hors classe**, ce quota est différent.
Les statuts prévoient que le nombre d'agents titulaire de ce grade d'avancement ne peut dépasser entre 10 et 20 % (selon le grade) de l'effectif des titulaires du même cadre d'emploi au sein de la collectivité.

4. Les modalités d'avancement de grade (art.79 et 80 de la loi n°84-53 du 26/01/1984)

La nomination intervient après inscription sur le tableau annuel d'avancement de grade établi **après avis de la CAP**, selon différentes modalités, qui sont fixées par chaque statut particulier des cadres d'emplois :

- ↳ **Soit par un avancement au choix** : l'autorité territoriale sélectionne, parmi les fonctionnaires remplissant les conditions d'avancement au grade supérieur, les fonctionnaires dont la valeur professionnelle (appréciée au regard du compte-rendu d'évaluation annuel – art 8 décret n° 2014-1526) et les acquis de l'expérience professionnelle justifient la possibilité d'accès au grade supérieur.
- ↳ **Soit par un avancement après examen professionnel** : l'autorité territoriale exerce son choix parmi les lauréats de l'examen professionnel.

ATTENTION : Pour dresser vos tableaux de propositions et éviter tout risque de contentieux, vous devez donc examiner sérieusement la valeur professionnelle des agents promouvables, en vous référant notamment aux comptes rendus d'évaluation annuelle réalisés en N-1, puis établir un classement cohérent des propositions aux regards des mérites respectifs des agents proposés pour un même grade.

A compter du 1.01.2021, la CAP ne sera plus compétente pour se prononcer sur les avancement de grade et les promotions interne.

En contrepartie de cette évolution, et afin garantir l'égalité de traitement et la transparence en matière d'avancement et de promotion, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a introduit les dispositions suivantes :

- **Respect des lignes directrices de gestion** : Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale devra, pour les avancements au choix, respecter les lignes directrices de gestion définies par elle, et tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés (art. 79 loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Ces lignes directrices de gestion seront arrêtées après avis du comité technique (qui deviendra en 2022 le comité social territorial).

Elles devront notamment fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, et devront être communiquées aux agents.

- **Assistance par un conseiller syndical** : les agents pourront 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 (mais également en matière de promotion interne et de mutation). À leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur seront communiqués.

5. Les grandes étapes de la procédure d'avancement de grade :

Etape 1

La collectivité saisit la CAP d'un projet de tableau annuel d'avancement de grade établi et signé par l'Autorité Territoriale.

- Pour les agents à temps non complet en poste dans plusieurs collectivités au même grade (agent intercommunal), la décision est prise par l'autorité territoriale auprès de laquelle le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité (employeur principal), après avis ou sur proposition de ses autres autorités territoriales qui l'emploient. En cas de durées égales de travail, la décision est prise par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier (employeur principal).

=) Les collectivités employeurs devront donc convenir d'une date commune de nomination, en tenant compte des délais pour la prise éventuelle de délibération pour la fixation de quotas et la création des emplois créés dans chacune d'elles si besoin.

Chaque collectivité recevra du CdG un tableau de proposition, chaque collectivité devra donc proposer l'agent à une même date (et inscrire l'agent sur l'arrêté portant tableau annuel d'avancement, et prendre son arrêté individuel de nomination).

En cas de désaccord des employeurs sur l'avancement, les décisions d'avancement ne peuvent être prises que si la proposition de décision recueille l'accord des 2/3 au moins des autorités concernées, représentant plus de la 1/2 de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent ou de la 1/2 au moins des autorités concernées représentant plus des 2/3 de cette durée (article 14 du décret du 20 mars 1991).

Dans ce cas, **le choix de l'avancement décidé en application de la présente règle s'impose aux autres employeurs qui devront nommer à l'avancement de grade l'agent**. Cependant, ils devront **convenir d'une date commune de nomination, en tenant compte des délais pour la prise éventuelle de délibération pour la fixation de quotas et la création des emplois créés dans chacune d'elles si besoin**

Si le grade d'accès est conditionné par un ratio (grade NES de catégorie B), ce dernier ne s'impose qu'à la collectivité principale.

- Pour les agents à temps non complet en poste dans plusieurs collectivités à des grades différentes (agent pluri communal), la décision revient à chacune des autorités territoriales employeurs.
- Pour les agents mis à disposition, la décision revient à l'autorité territoriale de la collectivité d'origine.
- Pour les fonctionnaires territoriaux en détachement, il appartient à chacun des employeurs publics de faire avancer la carrière de l'agent.

Etape 2

L'avancement de grade ne peut avoir lieu qu'après établissement de l'arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade par l'Autorité Territoriale, après avis de la CAP.

- L'arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade est établi **pour chaque grade**,
- Cet arrêté est établi et signé par l'autorité territoriale, après son passage en CAP,
- Cet arrêté est établi **une fois par an**, et n'est valable **que jusqu'au 31 décembre de l'année en cours**; ce qui veut dire que les arrêtés individuels d'avancement de grade doivent être notifiés avant le 31 décembre de l'année d'établissement du tableau. Passé ce délai, il faudra proposer les mêmes agents à l'avancement en vue d'une nouvelle inscription au tableau annuel l'année suivante. La nomination de fonctionnaire sur un tableau caduc est irrégulière.
- Cet arrêté **devra établir un classement des agents promouvables proposés par ordre « de mérite professionnel »**, notamment au regard des comptes rendus d'évaluation de l'année N-1.

Art. 8 du décret n°2016-1526 du 16.12.2014 : «Les fonctionnaires sont inscrits au tableau d'avancement par ordre de mérite (...). Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés **par l'ancienneté** dans le grade. ».

- Le tableau d'avancement ne comporte pas nécessairement la liste de tous les agents remplissant les conditions pour un avancement
- **L'inscription au tableau annuel n'emporte pas nomination.**
 - L'inscription au tableau annuel donne vocation à une promotion mais ne confère **pas un droit automatique** à l'avancement de grade.
 - 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.
 - La nomination sur le nouveau grade devra faire en outre l'objet d'un arrêté individuel d'avancement de grade, après la prise de l'arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade.
- Cet arrêté **doit, pour être exécutoire**, faire l'objet de **2 mesures de publicités** :
 - au sein de la collectivité (affichage) ;
 - au Centre de gestion, qui en assurera également l'affichage ;Cet arrêté n'a pas être transmis au contrôle de légalité.
- Aucun complément ni modification ne peut intervenir sur le tableau d'avancement devenu définitif.
- **Depuis le 8/08/2019 (suite loi 6/08/2019)** : Chaque tableau annuel doit préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci


Après avoir établi et rendu exécutoire l'arrêté portant tableau annuel d'avancement au grade considéré, l'autorité territoriale pourra prendre, jusqu'au 31 décembre de l'année d'établissement du tableau annuel, l'arrêté individuel portant avancement de grade, et le notifier à l'agent.

- L'autorité territoriale **reste donc libre de refuser** l'avancement, sans avoir à motiver son refus.
- L'autorité territoriale n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits sur le tableau.

Mais

Elle devra toujours suivre l'ordre du tableau pour nommer les agents


Exemple : Un fonctionnaire inscrit en 4^{ème} position ne peut être nommé avant le 3^{ème} même s'il remplit toutes les conditions.

- L'arrêté individuel de nomination ne pourra être pris qu'à 5 conditions :
 - 1 - que le poste soit vacant ou créé (délibération) à la date d'avancement envisagé,
 -  Depuis 2012, la déclaration de vacance d'emploi n'est plus obligatoire pour les nominations par voie d'avancement de grade.
 - 2 – que l'agent soit inscrit dans l'arrêté portant tableau annuel,
 - 3 - que l'agent ait accepté préalablement l'emploi qui lui est assigné dans le nouveau grade,
 - 4 - que le taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante le permette,
 - 5 - qu'à la date de nomination, l'agent remplit toutes les conditions requises,
- **La date d'effet de la nomination indiquée dans l'arrêté individuel devra être,**
 - **au plus tôt,** la date proposée et/ou retenue par la CAP
 - **et au plus tard,** au 31 décembre de l'année du tableau.

La rétroactivité de cet avancement se limite au 1^{er} janvier de l'année du tableau.
- Cet arrêté devra, pour devenir exécutoire, être notifié à l'agent.
- Si la signature de l'arrêté individuel ne peut intervenir avant le 31 décembre de l'année, l'avancement n'est pas possible et il faudra proposer l'agent à l'avancement en vue d'une nouvelle inscription au tableau annuel l'année suivante.
- Cet arrêté individuel n'a pas à être transmis au contrôle de légalité.



Le CdG 28 met à votre disposition des modèles d'arrêtés de nomination et fiches de classement suite à avancement de grade est accessible sur notre site www.cdg28.fr à l'emplacement : [Accueil](#) / [Documentation](#) / [Avancement de grade, promotion interne et reclassement](#) / [Avancement de grade](#) / [Fiche de classement avancement de grade](#) /

 Lorsque l'autorité territoriale prend une décision contraire à l'avis émis par la CAP (refus de nommer l'agent proposé, nomination malgré un avis favorable.....), elle doit informer les membres de la commission, dans le délai d'un mois, des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

6. Les préalables indispensables à respecter avant la nomination :

➔ Vérifier l'existence de la délibération fixant les quotas d'avancement pour le grade considéré ; ou à défaut la prendre après avis préalable du Comité Technique (CT)

La durée de cette délibération n'étant pas limitée dans le temps, il n'est pas nécessaire d'exécuter ce point tous les ans.

➔ Vérifier dans le tableau des effectifs l'existence d'un poste vacant correspondant au grade d'avancement

La collectivité ne pourra légalement pas prendre d'arrêté individuel d'avancement de grade à l'issue de la procédure, **en l'absence de poste vacant au sein de la collectivité dans le grade d'avancement.**

L'agent ne pourra pas être nommé à une date antérieure à la date de création du poste correspondant, même si l'agent remplit les conditions avant et que la CAP a émis un avis favorable à une date antérieure à la création du poste.

Par conséquent, il est nécessaire **par anticipation** :

- **De vérifier l'existence d'un emploi vacant correspondant au grade envisagé** au tableau des effectifs de la collectivité,
- **Et de le créer, si nécessaire par délibération, avant la date où l'agent remplira les conditions.**

A défaut, la nomination ne pourra intervenir au mieux qu'à compter de la date où la délibération créant le poste est rendue exécutoire.

NOTA : Pour mémoire, une délibération ne peut créer un poste de façon rétroactive.

Exemples :

Un agent remplira, au 1^{er} janvier 2017, les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement de grade (date proposée et retenue par la CAP). Pour permettre une nomination à cette date, en l'absence d'emploi vacant dans la collectivité, celle-ci doit délibérer pour créer le grade, **AVANT LA FIN DE L'ANNEE 2016.**

Un agent remplira, au 1^{er} août 2017, les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement de grade (date proposée et retenue par la CAP). Pour permettre une nomination à cette date, en l'absence d'emploi vacant dans la collectivité, celle-ci doit délibérer pour créer le grade, **AVANT LE 31 JUILLET 2017.**

En revanche, la collectivité ne devra supprimer le poste d'origine par délibération, qu'après avoir nommé l'agent sur son nouveau grade et après avis du CT.

Il est déconseillé de prendre une délibération créant et supprimant le poste à la même date

7. L'examen obligatoire lors de l'entretien annuel de fin d'année des avancements pour les agents placés au dernier échelon de leur grade

Le décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade, prévoit, dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, **que les perspectives d'avancement au grade supérieur des agents justifiant de plus de 3 ans d'ancienneté dans le dernier échelon du grade détenu fassent l'objet chaque année, lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion, d'une appréciation particulière de leur supérieur hiérarchique direct.** Cette appréciation est portée à la connaissance des membres de la CAP compétente.

Cette disposition n'ouvre pas un droit à l'avancement et impose seulement à l'évaluateur d'examiner les possibilités d'avancement de grade de cet agent.

Compte tenu de cette rédaction, relèvent de ces nouvelles dispositions :

- Les lauréats des concours **externes** ou des concours sur titres de la filière sanitaire et sociale ;
- Les lauréats des 3ème concours ;
- Les agents de catégorie C recrutés directement ;
- Les bénéficiaires de procédures dérogatoires d'accès au statut de fonctionnaire (sélection professionnelle, travailleurs handicapés, PACTE, etc.).

Le décret prévoit une entrée en vigueur de ces nouvelles obligations à compter de l'établissement des **tableaux d'avancement de grade de l'année 2019.**

II. PROCEDURE ET CALENDRIER

Étape n°1

Fin du dernier trimestre N-1, le **Centre de Gestion** adresse aux collectivités employeur, les tableaux de propositions par grade, des agents susceptibles d'être promus au titre de l'année N+1.

NOTA : Lorsqu'un avancement est possible par 2 voix (au choix ou après examen), vous recevez 2 tableaux de propositions : 1 selon les conditions au choix, 1 selon les conditions après examen.

Étape n°2

A réception de ces tableaux, la collectivité doit :

- Vérifier que les tableaux transmis mentionnent tous les agents susceptibles d'être promus ;

Il appartient à la collectivité d'actualiser sa liste des agents promouvables, en complétant un tableau vierge des agents promouvables, après vérification des conditions d'avancement, pour les agents ne figurant pas sur le tableau proposé par le CdG.

Exemple : Un agent arrivé en cours d'année par voie de mutation, pour lequel le CDG n'a pas connaissance de la carrière antérieure de l'agent, n'apparaîtra pas sur le tableau de proposition d'avancement. Il appartient à la collectivité, après vérification des conditions, de le proposer en téléchargeant le tableau vierge des agents promouvables.



Le tableau vierge est disponible sur notre site www.cdg28.fr accès extranet des collectivités à l'emplacement : Accueil / Documentation / Avancement de grade, promotion interne et reclassement/ Avancement de grade.

- Vérifier que tous ces agents remplissent les conditions statutaires requises (ancienneté, échelon, seuil...) ;



Nous attirons votre attention sur le fait que si le tableau transmis vous propose un agent avec la mention « **Etre titulaire de l'examen professionnel** », cela ne signifie pas que le CDG a estimé les conditions d'avancement statutaires remplies. **Il appartient en effet à la collectivité de vérifier que l'agent est bien titulaire de l'attestation de réussite.**

- Recenser les lauréats éventuels à un **examen professionnel** ;



Pour ces agents, **la date apparaissant sur le tableau de propositions devra le cas échéant être modifiée** : la date fixée ne pourra être antérieure à la date de réussite à l'examen.

- Pour les avancements « au choix », fournir **une copie du compte rendu de l'entretien** de l'année N-1 ;
- **Pour les agents intercommunaux : Les collectivités employeur devront donc convenir d'une date commune de nomination, en tenant compte de la fixation des quotas et des emplois créés dans chacune d'elles.** Chaque collectivité recevra du CdG un tableau de propositions, chaque collectivité devra donc proposer l'agent à une même date (et inscrire l'agent sur l'arrêté portant tableau annuel d'avancement, et prendre son arrêté individuel de nomination à la même date).

En cas de désaccord entre les collectivités, sur la date ou sur l'avancement, (par exemple, une collectivité propose l'agent et l'autre ne veut pas), il y a lieu d'appliquer les dispositions de l'article 14 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 : « Les décisions relatives à la notation, l'inscription sur un tableau d'avancement, l'avancement de grade, l'admission éventuelle au bénéfice d'un classement au groupe supérieur de rémunération et la nomination au titre de la promotion interne mentionnés à l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 **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** ».

Exemple :

Un adjoint administratif est employé dans une collectivité A à raison de 18h/semaine, dans une collectivité B à raison de 10h et dans une collectivité C à raison de 7h/semaine.

La collectivité B et C proposent l'agent à l'avancement au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe mais la collectivité A ne souhaite pas proposer l'agent.

Les collectivités souhaitant proposer l'agent représentent bien 2/3 des collectivités mais moins de la moitié de la durée de service de l'agent (10h+7h=17h, or la moitié de service de l'agent est fixée à 17h30).

Les collectivités souhaitant proposer l'agent représentent bien la moitié des collectivités mais moins des 2/3 de la durée de service de l'agent fixée à 23h20.

Dans cet exemple, l'agent ne pourra pas être proposé à l'avancement de grade.

Pour fixer la date commune de nomination, il faut également vérifier que chaque collectivité employeur a bien délibéré sur les quotas d'avancement après avis du CT, et dispose bien d'un poste vacant correspondant au grade d'avancement à la date à laquelle les autorités territoriales souhaitent nommer l'agent.

Etape n°3

Pour le 15 mars de l'année N au plus tard, la collectivité doit renvoyer au Centre de Gestion le **ou les tableau(x) des agents promouvables dûment complété, daté(s) et signé(s) par l'Autorité Territoriale**, accompagné(s) le cas échéant, de :

- Pour les avancements soumis à « examen professionnel »
 - **Les attestations de réussite à l'examen professionnel**
- Pour les avancements « au choix »
 - **La copie du compte rendu de l'entretien de l'année N-1**
- Pour les avancements en catégorie B NES soumis à un ratio, qui souhaite bénéficier d'une nomination au choix par la voie dérogatoire :
 - **L'attestation sur l'honneur susvisée dûment signée**
- Pour certains grades de la filière de police municipale,
 - **Attestations de formation continue obligatoire**
- Pour les avancements aux grades d'attachés hors classe et ingénieurs hors classe
 - **La copie de l'organigramme, fiches de postes ou tout autre documents.....** permettant de justifier que l'agent proposé répond aux conditions d'ancienneté dans un des emplois requis pour bénéficier de l'avancement de grade.

Etape n°4

En juin de l'année N, la Commission Administrative Paritaire (CAP) examinera les propositions d'avancements.

Etape n°5

Après la séance de CAP, le Centre de Gestion adressera aux collectivités l'avis rendu par la CAP sur le projet de tableau annuel d'avancement de grade.

Etape n°6

A réception de cet avis, la collectivité devra prendre l'arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade, et effectuer les 2 mesures de publicité requises :

- Affichage interne
- Transmission au CdG pour affichage.



Le modèle d'arrêté portant « **tableau annuel d'avancement de grade** » est accessible sur notre site à l'emplacement :

☞ [Accueil / Documentation / Avancement de grade, promotion interne et reclassement / Avancement de grade.](#)

Etape n°7

Une fois ces publicités effectuées, et avant le 31 décembre de l'année N, la collectivité pourra prendre l'arrêté individuel d'avancement de grade, et le notifier à l'agent.

Elle en transmettra une copie au Centre de Gestion et au trésorier.

Seuls les agents inscrits sur le tableau annuel d'avancement de grade de la collectivité peuvent être nommés.

Les nominations doivent être effectuées dans le respect de l'ordre du tableau.



Pour les agents intercommunaux, il appartient à chaque collectivité employeur de prendre un arrêté de nomination à une date d'effet identique.

SCHEMA RECAPITULATIF :

