

Mesdames et Messieurs les Maires et
les Présidentes et Présidents
d'Etablissements Publics d'Eure-et-Loir

Luisant, le 28 février 2022

Réf : RRH/CIRCULAIRE n° 2022-06

Destinataires : collectivités et EP affiliés

Mode de transmission : courrier

PJ : Listes des agents promouvables à l'avancement de grade et annexes pratiques

Objet : Possibilités d'avancements de grade et d'échelon spécial au titre de l'année 2022

I. Rappels réglementaires III. Procédure et calendrier

Vous trouverez ci-jointe(s) la /les liste(s) des agents remplissant les conditions statutaires et donc susceptibles de bénéficier d'un avancement de grade et d'un avancement à l'échelon spécial, au titre de l'année 2022.

Il vous appartient d'étudier ces tableaux en vue de prendre vos décisions individuelles en matière d'avancement de grade dans le respect de vos Lignes Directrices de Gestion (LDG) et de la réglementation en vigueur.

Pour sécuriser vos décisions individuelles à venir en la matière, nous vous invitons à nous retourner cette/ces liste(s), avec le(s) dossier(s) d'avancement de grade, pour vérification.

Depuis 2021 : Après vérification de vos projets de tableaux annuels, le CDG 28 vous propose à réception de chaque tableau annuel d'avancement de grade signé, de vous éditer les arrêtés individuels d'avancement de grade des agents qui y sont mentionnés !

RAPPEL : POUR LES DÉCISIONS PRENANT EFFET DEPUIS LE 01/01/2021

→ Les avancements de grade ne sont plus soumis à l'avis préalable de la CAP.

→ Aucune décision individuelle d'avancement de grade ou de promotion interne ne peut être légalement prononcée tant que votre structure n'a pas adopté ses Lignes Directrices de Gestion (LDG) après avis du CT. En effet, les LDG définissent les critères retenus par l'autorité territoriale pour prendre ses décisions individuelles en matière d'évolution de carrière.

Tant que vos LDG ne sont pas adoptées, vous ne pouvez donc promouvoir aucun agent !

Plus vous attendez pour adopter vos LDG, plus vous retarder la prise d'effet des promotions possibles ; l'effet rétroactif sera limité à la date à laquelle vos LDG seront devenues exécutoires !

→ Les décisions individuelles relatives à un avancement de grade ou une promotion interne doivent être prononcées dans le respect de vos LDG, qui sont opposables dans le cadre d'un recours contentieux.

En effet, les LDG lient l'autorité territoriale qui les a établis dans la prise de ses décisions individuelles. Elles sont opposables et communiquées aux agents.

→ Les agents peuvent se faire assister d'un représentant syndical 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.



Pour plus de précisions sur les LDG : voir les documents dans l'extranet collectivité du Centre de Gestion (LDG - Lignes Directrices de Gestion).

I. RAPPELS REGLEMENTAIRES SUCCINCTS

Pour obtenir des précisions sur la procédure d'avancement de grade, le CdG28 vous invite à consulter la fiche explicative qui détaille tous les aspects réglementaires qui vous sont présentés succinctement ci-dessous.



Cette fiche explicative sur l'avancement de grade est accessible sur le site www.cdg28.fr accès extranet à l'emplacement : [Avancement de grade, promotion interne et reclassement/avancement de grade.](#)

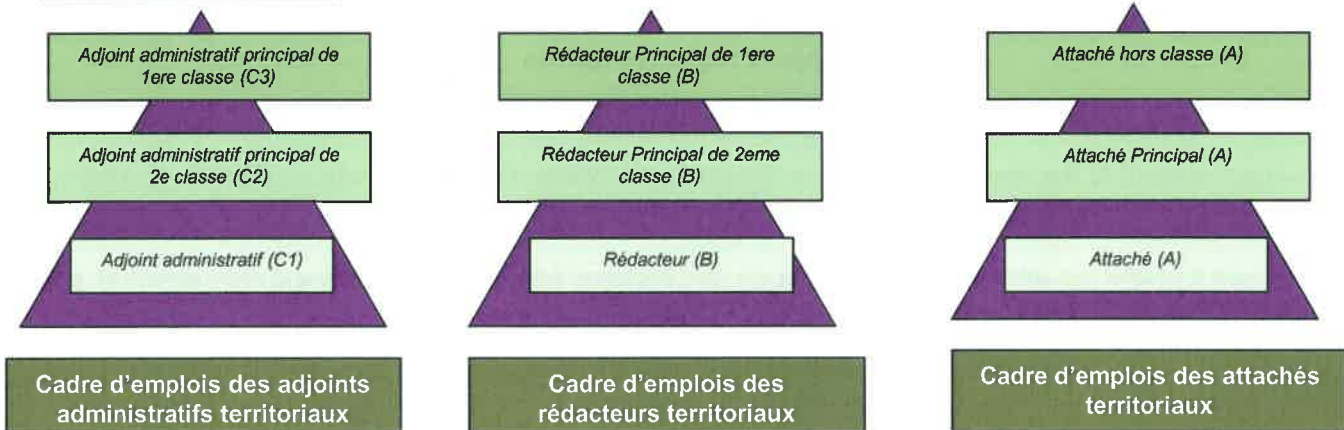
1. Définition

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 la possibilité d'exercer de nouvelles fonctions et de bénéficier d'un traitement de base augmenté.

L'avancement s'effectue au grade **immédiatement supérieur**, le « saut de plusieurs grades » étant interdit.

Exemples d'avancements de grade :



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, dans le respect des Lignes Directrices de Gestion de la collectivité.

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 éventuels quotas applicables.

2. Les agents promouvables à l'avancement de grade

Les avancements de grade ne concernent **que** les fonctionnaires titulaires, en position d'activité ou de détachement (possibilité dans le cadre d'emploi d'origine ou d'accueil).

Les agents placés en position de disponibilité ou en congé parental cessent en principe durant cette période de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.



Cependant, des dérogations ont été introduites :

- 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 lucrative, il conserve, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement s'il remplit 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 1er janvier de chaque année suivant le 1er 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 12 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.

3. Les conditions à remplir pour le fonctionnaire

- Pour pouvoir 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**.



Exception : Parfois les 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 des bibliothèques).

- 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...** Ces conditions figurent **dans les statuts particuliers des différents cadres d'emplois**.



Vous trouverez le livret «conditions avancement de grade et promotion interne » sur le site www.cdg28.fr accès extranet à l'emplacement : [Avancement de grade, promotion interne et reclassement](#) .

A NOTER : Le CDG 28 n'a pas la possibilité de vérifier avant la transmission des listes le respect des conditions tenant au seuil démographique, ni à la réussite à l'examen professionnel.
Il appartient donc à la collectivité de les vérifier.

Pour 2022 et les agents de catégorie C UNIQUEMENT :

Selon la DGCL les dispositions de l'article 11 du décret n°2021-1818 conduisent à considérer que **les conditions d'avancement de grade applicables en 2022 sont celles qui existaient avant le 1^{er} janvier 2022**.

Pour le classement, il convient de tenir compte de la situation qui aurait été la sienne s'il avait continué de relever, jusqu'à la date de sa promotion, des dispositions antérieures à celles entrées en vigueur le 1er janvier 2022 (*cad appliquer les règles de classement applicables avant le 1.01.2022*) puis s'il avait été reclassé à la date de sa promotion, en application des nouvelles dispositions (*cad appliquer à la même date le reclassement statutaire prévu au 1.01.2022 sur le classement établi précédemment*). La DGCL indique qu'il y a lieu d'appliquer in fine la bonification exceptionnelle d'ancienneté aux agents promus dans l'année.

- Les avancements de grade en **catégorie B dans les cadres d'emplois du Nouvel Espace Statutaire « NES »** sont en outre soumis à une **condition de ratio « règle du 1 sur 4 »** :

Sont concernés par cette règle de ratio:

- Rédacteur,
- Technicien
- Chef de service de police municipale
- animateur
- Educateur des APS
- Assistant de conservation
- Assistant d'enseignement artistique

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

Dérogation à la règle du 1/4 : Lorsqu'il n'est pas possible de respecter la répartition ¼ / ¾ 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 3 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.

EXPLICATION

Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Année 2021	Année 2022
					1 Nomination à l'examen
				1 Nomination au choix	Où
			1 Nomination à l'examen	Où	Pas de nomination
			Où	Pas de nomination	...
		1 Nomination au choix	Pas de nomination	1 Nomination à l'examen
1 Nomination au choix	1 Nomination à l'examen	ou	1 Nomination au choix	Où	Pas de nomination
		Pas de nomination	Où	Pas de nomination	1 Nomination à l'examen
			Pas de nomination		...
				1 Nomination au choix	

- Les avancements de grade pour certains grades de catégorie A sont soumis à des règles de quota particulières qu'il convient de respecter (notamment pour attaché hors classe, ingénieur général et ingénieur hors classe).

4. Les modalités d'avancement de grade ou d'avancement à l'échelon spécial

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

- ↪ **Soit par un avancement après examen professionnel** : l'autorité territoriale exerce son choix parmi les lauréats de l'examen professionnel,
- ↪ **Soit par un avancement au choix** : l'autorité territoriale sélectionne, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, parmi les fonctionnaires remplissant les conditions statutaires 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, en tenant compte des Lignes Directrices de Gestion définies par elle, et 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).

L'Autorité Territoriale devra établir l'arrêté portant tableau annuel pour le grade considéré, c.-à-d. fixer dans le respect des LDG, la liste des agents remplissant les conditions pour bénéficier d'un avancement, classés par ordre de mérite, puis le transmettre au Centre de Gestion pour qu'il effectue la publicité légale, avant d'établir dans le respect de l'ordre du tableau, les arrêtés individuels de nomination par voie d'avancement de grade.

5. Préalables indispensables à la nomination :

La prise de l'arrêté individuel de nomination portant avancement de grade est subordonnée à :

- ➔ L'existence de LDG non expirées, qui doivent être établies après avis préalable du Comité Technique (CT) ;
- ➔ L'existence d'une délibération fixant les quotas d'avancement pour le grade considéré, qui doit être prise après avis préalable du (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.

- ➔ La concertation avec le(s) autre(s) employeurs de l'agent pour les agents intercommunaux
- ➔ L'évaluation de l'agent par un entretien professionnel en N-1 pour les agents proposés au choix, ou l'attestation de réussite à un examen professionnel pour les agents proposés après examen ;
- ➔ L'existence d'un poste vacant correspondant au grade d'avancement pour pouvoir nommer l'agent proposé à la date souhaitée ;

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 correspondant au grade d'avancement et à la durée de service de l'agent considéré, au sein de la collectivité.

L'agent ne pourra pas être nommé à une date antérieure à la date de création du poste correspondant par délibération, même si l'agent remplit les conditions avant.

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** ou **avant la date que la collectivité souhaite retenir pour la nomination**

Pour mémoire, **une délibération ne peut pas créer un poste avec un effet rétroactif**. La création ne peut valoir que pour l'avenir.

Exemple :

Un agent remplira, au 1^{er} janvier 2022, les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement de grade. Pour permettre une nomination à cette date, la collectivité doit avoir créé le poste, **AVANT LA FIN DE L'ANNÉE 2021**.

Par dérogation, cette vacance d'emploi n'a pas à faire l'objet d'une publicité préalable auprès du CDG.

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

- ➔ **L'établissement de l'arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade** (arrêté fixant la liste des agents proposés à l'avancement de grade, classés par ordre de mérite).
- ➔ **La publicité préalable auprès du CDG de l'arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade**

Ce n'est qu'une fois ces formalités effectuées que l'autorité territoriale peut prendre l'arrêté individuel d'avancement de grade.

6. Cas particulier : Accès à l'avancement à l'échelon spécial

Certains statuts particuliers prévoient que l'échelon sommital d'un grade peut être un échelon spécial.

Les grades actuellement concernés :

- Administrateur général
- Attaché hors classe
- Ingénieur hors classe
- Ingénieur général
- Brigadier-chef principal
- Chef de police.

L'accès à cet échelon spécial se fait selon des modalités similaires à un avancement de grade, à savoir :

- Avis préalable du CT sur les quotas
- Adoption des LDG après avis du CT
- Etablissement préalable d'un arrêté annuel portant tableau d'avancement à l'échelon spécial,
- Puis prise de l'arrêté individuel d'avancement à l'échelon spécial.

Les grades concernés pour la filière administrative et technique sont limités par application du taux de promotion ; les grades de la filière police municipale sont limités par référence à la strate démographique et à la taille du service de police municipale.

Contrairement à un avancement d'échelon « normal », il n'a pas de caractère obligatoire pour l'autorité territoriale.

L'avancement à l'échelon spécial est assimilé à un avancement de grade.

II. PROCEDURE ET CALENDRIER

Une procédure simplifiée depuis le 01.01.2021:

Pas de passage en CAP

Si vous le souhaitez, le CDG vous éditera les ARRETES INDIVIDUELS

Toutes les collectivités étant concernées par la date limite de nomination des agents au 31/12/2022, le CDG vous remercie d'anticiper la transmission de vos dossiers de demandes d'avancement de grade.

Le Centre de Gestion ne pourra pas garantir le contrôle des dossiers transmis au-delà du 01/12/2022.

Etape n°1 Début 2022, le Centre de Gestion 28 adresse aux collectivités employeurs, les listes, par grade, des agents susceptibles d'être promus au titre de l'année 2022.

 Pour comprendre les tableaux de propositions envoyés :

- Lorsqu'un avancement est possible par les 2 voies (au choix ou après examen professionnel), vous recevez 2 tableaux de propositions : 1 selon les conditions au choix, 1 selon les conditions après examen.
- Lorsqu'un agent doit bénéficier d'avancement d'échelon dans l'année 2022, il apparaîtra deux fois sur le même tableau, à des dates d'effet différentes et un classement différent est alors proposé :
 - Si l'avancement de grade proposé par la collectivité a lieu avant la date d'effet de l'avancement d'échelon (ex : 01/01/2022), la collectivité devra ne pas prendre l'arrêté d'avancement d'échelon transmis début 2022 ou le retirer s'il est déjà pris. Une fois l'avancement de grade transmis, le CDG examinera si l'agent peut bénéficier d'un avancement d'échelon en 2022 dans son nouveau grade et le transmettra à la collectivité.
 - Si l'avancement de grade proposé par la collectivité est postérieur à la date d'effet de l'avancement d'échelon : il convient de retenir la proposition la plus tardive figurant sur le tableau transmis

Etape n°2 A réception de ces tableaux, la collectivité doit ensuite :

- Vérifier que les listes transmises 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 (notamment ceux arrivés par mutation, transfert de compétences...), 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. L'agent pourra être rajouté si la collectivité n'a pas déjà pris l'arrêté portant tableau annuel pour le grade considéré.



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

- Vérifier que tous ces agents proposés remplissent les conditions statutaires requises (ancienneté, échelon, seuil démographique, conditions d'emplois...).



Pour plus de précisions, se référer au livret des conditions d'avancement de grade mis en ligne dans l'extranet collectivités ([avancement de grade – promotion interne – reclassement](#)).

Nous attirons votre attention sur le fait que si le tableau transmis vous propose un agent avec la mention « Être 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 à l'examen. Si ce n'est pas le cas, elle ne doit pas le proposer.

- Recenser les attestations de réussites des 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 », s'assurer que l'agent a été eu une évaluation (compte rendu de l'entretien) de l'année N-1.

A compter du 1.01.2021, Les CR n'ont plus à être communiqués à la CAP ou CCP, sauf demande de révision

▪ **Pour les agents intercommunaux :**

Chaque collectivité employeur recevra du CdG une liste de propositions ; chaque collectivité employant l'agent intercommunal devra donc proposer et nommer 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). **Il est donc indispensable que les employeurs se consultent !**

En cas de désaccord entre les collectivités, sur la date ou sur l'avancement, il y a lieu d'appliquer les dispositions de l'article 14 du décret n°91-298 du 20 mars 1991, à savoir : « *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* ».

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, dispose d'un poste vacant correspondant au grade d'avancement à la date à laquelle les autorités territoriales souhaitent nommer l'agent et a bien adopté ses LDG

Pour les agents proposés au choix, **il sera indispensable de disposer du compte-rendu d'évaluation de la collectivité principale.**

Exemple 1 :

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.**

Exemple 2 :

Un adjoint technique principal de 2^{ème} classe est employé dans une collectivité A à raison de 17h30/semaine et dans une collectivité B à raison de 14h30/semaine.

La collectivité B propose l'agent à l'avancement au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe mais la collectivité A ne souhaite pas proposer l'agent.

La collectivité souhaitant proposer l'agent ne représente ni les 2/3 des collectivités ni plus de la moitié de la durée de service de l'agent (17,5h+14,5h=32h, or la moitié de service de l'agent est fixée à 16h). **Dans cet exemple, l'agent ne pourra pas être proposé à l'avancement de grade.**

- **Pour certains grades de la filière de police municipale (accès au grade de brigadier-chef principal) : disposer de l'attestation de formation continue obligatoire du CNFPT,**

Étape n°3

Une fois les choix validés en tenant compte de ses LDG, la collectivité doit transmettre au CDG, pour contrôle, le(s) dossier(s) d'avancement de grade accompagnés des documents suivants :

- Sa liste des agents promouvables dans le grade considéré, dûment complétée,
- Le projet d'arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade,
- Une attestation sur l'honneur, par grade, téléchargeable dans l'extranet collectivités du CDG,
- Le cas échéant, copie des attestations de réussites aux examens professionnels,
- Le cas échéant, copie des attestations de formation pour la police municipale (sauf garde champêtre),
- Le cas échéant si non déjà transmise, copie de l'arrêté instaurant les LDG au sein de la collectivité
- Pour les agents intercommunaux, chaque collectivité doit respecter la procédure et transmettre les documents relatifs à sa collectivité.

A réception, le CDG 28 effectuera un contrôle minimum, à savoir :

- L'existence de LDG en cours de validité au sein de la collectivité,
- Le respect des conditions statutaires (dont la détention de l'examen professionnel et la Formation Continue Obligatoire des agents de Police Municipale, sauf les gardes champêtres)
- L'accord des collectivités pour les agents intercommunaux

Étape n°4 Après le retour des services du CDG sur le projet, **l'autorité territoriale** doit prendre un **arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade** (un par grade).

 Le choix du rang n'est pas à négliger puisqu'un agent classé en n° 1 qui ne serait pas nommé, bloque la nomination des agents suivants.




Le modèle d'arrêté portant « **tableau annuel d'avancement de grade** » est accessible sur notre site à l'emplacement :
📄 [Avancement de grade, promotion interne et reclassement / Avancement de grade.](#)

NB : La collectivité indiquera dans la colonne « *promouvables à partir de ...* » la date de nomination souhaitée.

Étape n°5 **L'autorité territoriale** doit procéder aux **publicités préalables obligatoires de l'arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade** (un par grade)

- **Affichage au sein de la collectivité**
- **Transmission au CDG pour affichage dans les locaux du CDG**

 A réception de l'arrêté, et dès lors que le CDG a vérifié au préalable le projet de tableau annuel, **le CDG 28 éditera les arrêtés individuels des agents régulièrement proposés et inscrits sur l'arrêté portant tableau annuel, et les transmettra à la collectivité.** Le CDG éditera les arrêtés individuels de nomination à la date indiquée dans l'arrêté portant tableau annuel. Par conséquent, il est indispensable qu'à cette date, toutes les conditions soient réunies pour que les agents puissent être valablement nommés.

Si la collectivité n'a pas transmis au préalable pour contrôle son projet de tableau en joignant les justificatifs requis, le CDG ne procédera pas à l'édition des arrêtés individuels.

Étape n°6 Une fois ces publicités effectuées du tableau annuel, **et au plus tard le 31 décembre 2022, l'Autorité Territoriale pourra prendre l'arrêté individuel d'avancement de grade**, et le notifier à l'agent.

Elle en transmettra une copie au CDG 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 annuel et avant le 31/12.



Le modèle d'arrêté portant avancement de grade est accessible sur notre site à l'emplacement :
📄 [Avancement de grade, promotion interne et reclassement / Avancement de grade.](#)



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

A ce stade, **le CDG 28** effectuera un contrôle minimum sur les arrêtés individuels qu'il aura édités, en contrôlant uniquement :

- La présence de l'agent sur l'arrêté portant tableau annuel
- La date de l'avancement (date commune pour les intercommunaux ; existence d'un poste vacant ...).

Le respect de la procédure définie par la réglementation incombe au seul employeur.

Je vous prie d'agréer, Madame le Maire, Monsieur le Maire, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations.



Le Président,

Bertrand MASSOT



PENSER A TRANSMETTRE QUOTIDIENNEMENT AU CDG 28 UNE COPIE DE TOUS LES ACTES AYANT TRAIT A VOTRE PERSONNEL (les arrêtés de nomination, arrêtés d'avancement, arrêtés portant sanction, arrêtés d'attribution de la NBI, arrêtés de mise à la retraite, arrêtés acceptant la démission, contrats publics ou privés et leur avenant, des délibérations sur le personnel, entretiens professionnels.... À l'exception des fiches de postes, des fiches de payes et des arrêtés portant attribution du régime indemnitaire).