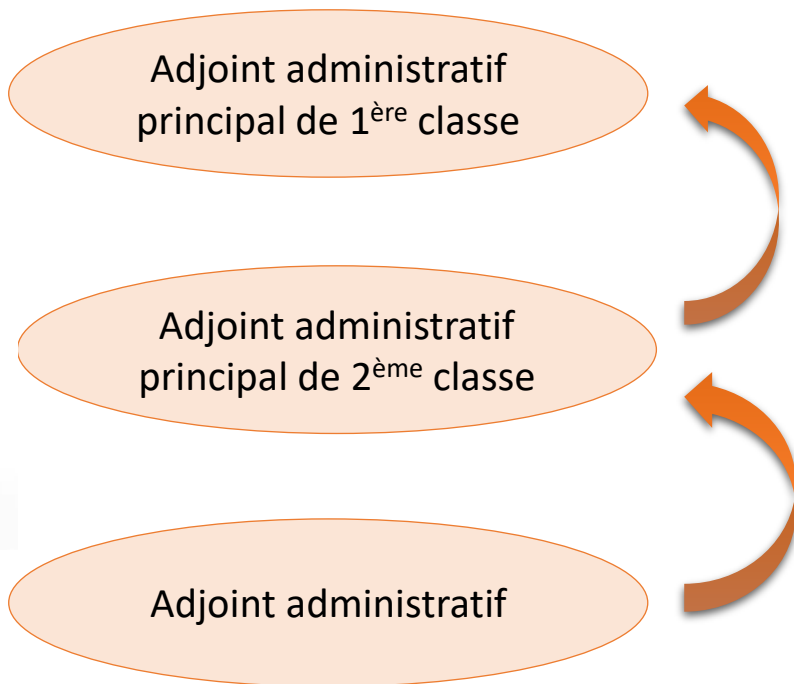


La procédure d'avancement de grade

Marine JOUETRE
Agnès BERNARD

Un avancement de grade : qu'est-ce que c'est ?

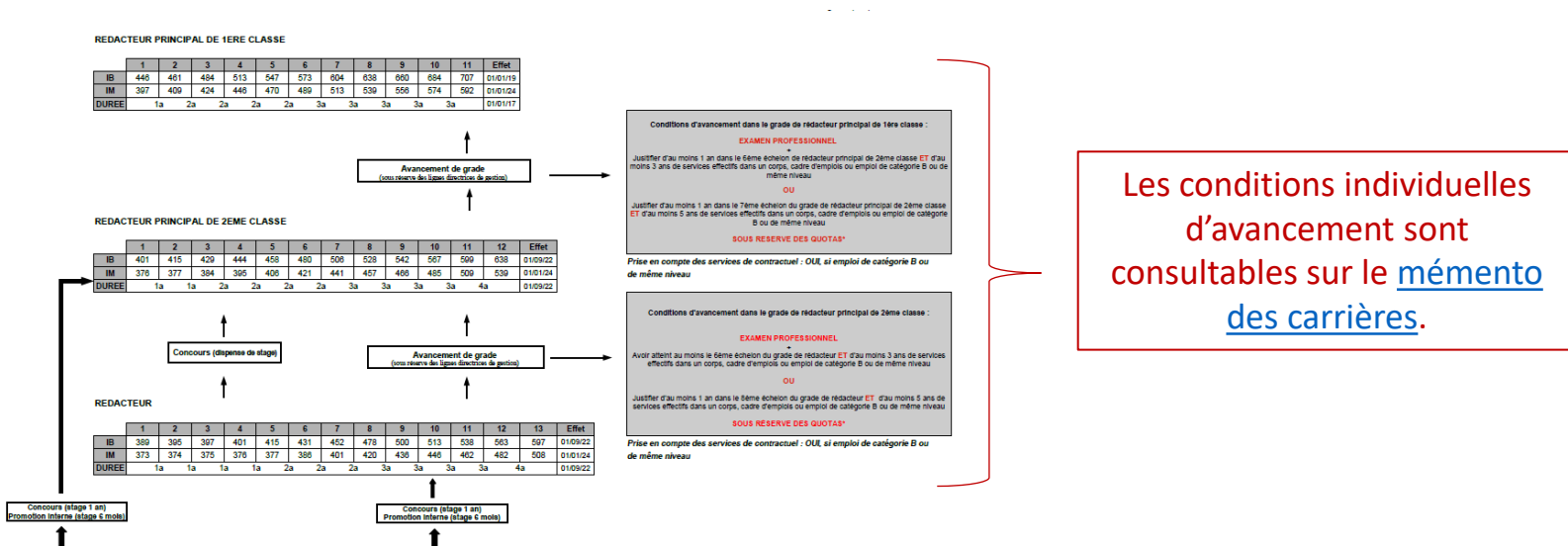
L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois, d'un grade au grade immédiatement supérieur.



Promotion interne
un mode dérogatoire
d'accès à un nouveau
cadre d'emplois.

Qui peut prétendre à un avancement de grade ?

Seuls les fonctionnaires titulaires, à temps complet ou à temps non complet, peuvent prétendre à un avancement de grade, sous réserve de remplir les conditions individuelles d'avancement au grade supérieur.



Comment identifier les agents promouvables ?



Une fois par an, le CDG procède au recensement des fonctionnaires remplissant les conditions individuelles nécessaires pour accéder au grade supérieur par la voie de l'avancement de grade et transmet un tableau des agents promouvables à l'ensemble des collectivités affiliées.

L'avancement de grade a lieu après inscription sur un tableau d'avancement établi :

- Soit **au choix**, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.
- Soit après une sélection **par voie d'examen professionnel**.

Comment lire le tableau transmis par le CDG ?

Nom/Prénom de l'agent

Proposition d'avancement avec classement, à la date indiquée

Grade d'avancement : Adjoint technique territorial principal de 2ème classe

Identité	Situation actuelle	Proposition
Mme DUPONT Sophie 00000 Mairie de Collectivité	Adjoint technique territorial - Titulaire (CNRACL) 7ème échelon	01-01-2024 Avancement de grade - examen : Adjoint technique pal 2 cl - 5ème échelon +9 M 26 J - Examen IB 396 IM 374 Doit être titulaire d'un examen professionnel
Mme DUPONT Sophie 00000 Mairie de Collectivité	Adjoint technique territorial - Titulaire (CNRACL) 7ème échelon	01-01-2024 Avancement de grade : Adjoint technique pal 2 cl - 5ème échelon +9 M 26 J IB 396 IM 374
Mme DUPONT Sophie 00000 Mairie de Collectivité	Adjoint technique territorial - Titulaire (CNRACL) 7ème échelon	14-07-2024 Avancement de grade - examen : Adjoint technique pal 2 cl - 6ème échelon - Examen IB 404 IM 376 Doit être titulaire d'un examen professionnel
Mme DUPONT Sophie 00000 Mairie de Collectivité	Adjoint technique territorial - Titulaire (CNRACL) 7ème échelon	14-07-2024 Avancement de grade : Adjoint technique pal 2 cl - 6ème échelon IB 404 IM 376

Mme DUPONT remplit les conditions d'avancement de grade au 1^{er} janvier 2024, avec et sans examen.

Seconde proposition au 14 juillet 2024 liée à un avancement au 8^{ème} échelon dans le grade actuel.

Situation actuelle de l'agent : Grade / échelon

Les modalités de calcul des services effectifs





Un fonctionnaire à temps non complet

Le décompte de l'ancienneté de service diffère selon la durée hebdomadaire du fonctionnaire :

Lorsque la durée hebdomadaire de travail est égale ou supérieure à un mi-temps



L'ancienneté de service est prise en compte dans sa totalité, au même titre qu'un fonctionnaire à temps complet.

Lorsque la durée hebdomadaire de travail est inférieure à un mi-temps



L'ancienneté de service est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli, par rapport à la durée hebdomadaire correspondant au mi-temps.

*Exemple : un fonctionnaire titulaire du grade d'adjoint technique ayant travaillé du 01.01.2018 au 31.12.2023 soit 6 ans, avec un temps de travail de 10/35^{ème}, son calcul d'ancienneté est le suivant : 6 ans * 10heures / 17,50 (mi-temps en centièmes) = 3 ans 5 mois 4 jours.*

Un fonctionnaire en position de détachement

Le fonctionnaire détaché bénéficie des mêmes droits à avancement que les membres du cadre d'emplois dans lequel il est détaché.

Exceptions : certains statuts particuliers prévoient un décompte des services effectifs à compter du recrutement par voie de détachement dans le grade ou le cadre d'emplois (exemple : agent de maîtrise).

Conditions d'avancement dans le grade d'agent de maîtrise principal :
Justifier d'1 an d'ancienneté dans le 4ème échelon du grade d'agent de maîtrise
ET
4 ans de services effectifs en qualité d'agent de maîtrise

Lors de l'intégration, les services accomplis dans le grade ou le corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le grade et le cadre d'emplois d'intégration.



Un fonctionnaire en position de disponibilité

Depuis le 7 septembre 2018, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade.

disponibilité pour
créer ou reprendre
une entreprise

disponibilité pour
convenances
personnelles

disponibilité pour
études et
recherches

disponibilité pour
donner des soins

disponibilité pour
suivre son conjoint
ou le partenaire
d'un PACS



Dans la limite de 5 ans

Un fonctionnaire en position de congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant

Depuis le 7 août 2019, un fonctionnaire en position de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant conserve, au titre de la parentalité, ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de sa carrière.

S'il bénéficie d'un congé parental et d'une disponibilité pour un enfant, il conserve, au titre de ces 2 positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière,



- Pour les périodes de congé parental du 1er octobre 2012 au 7 août 2019 :
- 1ère année : prise en compte des services effectifs en totalité
 - 2ème et 3ème année : prise en compte des services effectifs pour moitié.

La période de stage

La période de stage est **assimilée à des services effectifs**, ainsi que les périodes de prolongation de stage liées aux absences (telles que la maladie, le congé maternité ...) ou liées à une période de temps partiel. En revanche, les périodes de prorogation de stage ne sont pas prises en compte.



Sanctions disciplinaires : les périodes d'exclusion

Les périodes d'exclusion temporaire de fonctions prises en application d'une sanction disciplinaire ne sont pas assimilées à des services effectifs.



La prise en compte des services de contractuels

Les services accomplis avant la titularisation pour les agents reconnus travailleurs en situation de handicap et recrutés sur la base des articles L.352-4 et suivants du CGFP dans la limite d'1 an,

Dès lors que la notion de « *services dans l'emploi* » ou « *services effectifs* » sans autre précision sont utilisés.



Les services 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)

Les fonctionnaires bénéficiant d'une décharge syndicale

Un fonctionnaire bénéficiant d'une décharge syndicale peut prétendre à un avancement de grade, y compris s'il consacre la totalité de son service à une activité syndicale ou qui bénéficie d'une décharge de service d'au moins 70%.

L'avancement de grade reste à l'appréciation de l'autorité territoriale et n'est pas automatique, au même titre que les autres fonctionnaires n'exerçant pas de mandat syndical.



Les conditions particulières



Les seuils démographiques et autres critères

L'accès à un grade d'avancement peut être subordonné à un seuil démographique fixé par le statut particulier du cadre d'emplois.

Exemple : le grade d'attaché principal est accessible uniquement au sein des communes de plus de 2 000 habitants, autres collectivités, SDIS ou établissements publics assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants.

Par ailleurs, certains statuts particuliers prévoient d'autres critères liés au type d'établissement ou à la taille du service.

Exemple : l'accès au grade de directeur principal de police municipale est limité aux communes et EPCI comportant une police municipale dont l'effectif est d'au moins 20 agents affectés au service de police municipale de manière permanente et concourant aux missions de police.



Le seuil de nomination catégorie B Nes - Règle générale

Le nombre de nomination par la voie de l'examen professionnel ou par celle du choix ne peut être inférieur au quart total des nominations (*minimum $\frac{1}{4}$ - maximum $\frac{3}{4}$ pour chacune des voies*).

Les 2 voies d'accès sont liées.

Nombre total de nominations	Répartition entre les 2 voies	Répartitions exclues
2	1 - 1	0-2/2-0
3	1-2/2-1	0-3/3-0
4	1-3/3-1	0-4/4-0

Aucun report de nomination n'est possible d'une année sur l'autre.
Ainsi les nominations par les 2 voies doivent intervenir la même année.

Le seuil de nomination catégorie B Nes - Dérogation

En cas de nomination unique, la règle générale ne s'applique pas

dans les 3 ans qui suivent la nomination unique, une nouvelle nomination est possible soit par :

- l'autre voie d'avancement (en cas de nouvelle nomination unique)
- la règle générale (en cas de nominations multiples)

Si aucune nomination n'a pu être prononcée au cours de cette période de 3 ans, une nouvelle nomination unique par la même voie d'accès que celle prononcée l'année N sera possible l'année N +4.

Exemple :

Nomination d'un agent au grade de rédacteur principal de 2^{ème} sans examen professionnel en 2023. Au titre des années 2024, 2025 et 2026, l'autorité territoriale ne peut faire avancer un seul agent sur le grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe, sans examen. Il le pourra seulement à compter de 2027. En revanche, il a la possibilité de faire avancer un agent sur le grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe au titre de l'examen professionnel, ou en application de la règle générale.

Ratios promus/promouvables = taux d'avancement de grade

Article L. 522-27 du code général de la fonction publique

Sans ratios, pas d'avancement de grade

Depuis la loi du 19 février 2007, les collectivités doivent définir elles-mêmes des taux pour l'avancement de grade de leurs agents, appelés également ratios promus/promouvables.

Un ratio doit être fixé pour chaque grade d'avancement pour les trois catégories (A, B et C), à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale.

Ratios promus/promouvables

Comment définir les ratios ?

Les taux sont déterminés par l'assemblée délibérante pour l'ensemble des grades auxquels peuvent prétendre les agents de la collectivité. Le ratio est le rapport entre le nombre d'agents qui pourront être promus et le nombre d'agents qui remplissent les conditions statutaires (ancienneté de services effectifs, classement à un échelon minimum, examen professionnel ...)

Ce ratio demeure un nombre plafond de fonctionnaires pouvant être promus.

D'une manière générale les ratios sont déterminés en fonction :

- Du nombre des agents promouvables
- De la pyramide du cadre d'emplois (nombre des agents sur les grades d'avancement)
- De la taille de la collectivité
- Des politiques budgétaires en matière de ressources humaines

Ratios promus/promouvables

LA DELIBERATION

Possibilité n° 1 : Détermination des taux d'avancement par rapport aux agents promouvables (qui remplissent toutes les conditions d'avancement, examen professionnel compris) **pour l'année 2024** - Délibération à reprendre chaque année -

Possibilité n° 2 : Détermination du taux d'avancement applicable **à tous les grades présents dans la collectivité** **à compter de l'année 2024** - Délibération de principe -

La délibération décidant de l'application de la possibilité n° 1 (à réviser chaque année) ou de la possibilité n° 2 fait l'objet préalablement d'une saisine du CST compétent.

La détermination du ratio n'oblige pas l'autorité territoriale à nommer un agent mais le permet.

La délibération n'est pas transmise d'office au contrôle de légalité, elle ne peut pas avoir d'effet rétroactif à sa date de signature.

Les LIGNES DIRECTRICES de GESTION (LDG)

Articles L. 413-1, L. 413-3 et L. 413-5 du code général de la fonction publique

Sans LDG, pas d'avancement de grade

Les lignes directrices de gestion ont été introduites par la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 , et avaient pour objectif de modifier le cadre juridique existant :

- Supprimer l'avis des CAP en matière d'avancement de grade
- Passer d'une approche individuelle à une démarche collective :

l'établissement des LDG a pour but de compenser la suppression de l'avis de la CAP par l'établissement de règles collectives et partagées définissant entre autre, les critères permettant à un agent de bénéficier d'un avancement.

- Simplifier et garantir la transparence et l'équité concernant le déroulement des carrières des agents

Les LDG

Les Lignes Directrices de Gestion ont pour objet de :

- Afficher les grandes orientations de la politique RH de la collectivité et fixer les orientations générales de promotion et de valorisation des parcours professionnels
- Simplifier et garantir la transparence des procédures RH envers l'ensemble de leurs agents
- Formaliser les procédures existantes et développer les autres
- Anticiper les impacts prévisionnels / potentiels RH
- Renforcer l'égalité hommes/femmes

LDG = Document de référence en matière de gestion des ressources humaines de la collectivité

Les LDG

- Les LDG sont établies par l'autorité territoriale sur la base des documents RH existants (*Rapport Social Unique, délibération liée à la mise en œuvre de l'évaluation professionnelle, délibération RIFSEEP, plan de formation....*),
- Elles sont établies pour une durée pluriannuelle maximale de 6 ans.

Le projet de LDG doit être obligatoirement présenté au Comité Social Territorial

- Les LDG se matérialisent par un arrêté de l'autorité territoriale
 - Les lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.
- . Les LDG sont révisables sur tout ou partie selon la même procédure que la première mise en œuvre.

La procédure



Le tableau annuel d'avancement de grade

Arrêté par l'autorité
territoriale
une fois par an.

limité dans le temps
(du 1^{er} janvier au 31 décembre)

Unique
ne peut être modifié
ou être établi en 2 parties.

Transmis au CDG
qui en assure la publicité (pour
les collectivités affiliées)

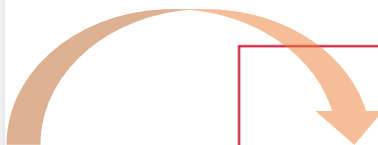
L'avancement est prononcé
par l'autorité territoriale
parmi les **fonctionnaires**
inscrits sur un tableau
d'avancement



L'autorité territoriale n'est pas tenue de dresser un tableau annuel d'avancement mais aucun avancement de grade ne peut être prononcé en l'absence de tableau.

La publicité des tableaux annuels assurée par le CDG

Les arrêtés établissant le tableau d'avancement de grade des collectivités affiliées sont consultables sur le site du CDG 35.



- > Tableaux annuels d'avancement de grade 2024
- > Tableaux annuels d'avancement de grade 2023



La suppression du grade d'origine : Saisine CST ?

Rappel : La suppression d'un emploi est une décision prise uniquement après avis du CST.

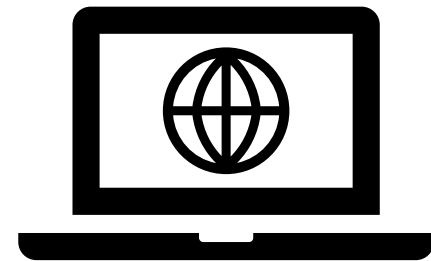
Cependant, « *dans le cas où la suppression d'un emploi est la simple conséquence de la création d'un emploi d'avancement destiné à un même fonctionnaire, il peut être admis de ne pas consulter le CST ».*

(Lettre de la fonction publique territoriale n° 1 de juillet 1997)

Cette dérogation ne concerne pas les nominations à un grade supérieur par la voie du concours ou de la Promotion Interne

La déclaration de vacance d'emploi ?

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



La nomination des agents au grade supérieur

L'avancement de grade ne peut être prononcé que si un poste correspondant au grade d'avancement est **vacant au tableau des emplois permanents**. A défaut, il convient de créer le poste par délibération et ce, préalablement à la nomination.

L'avancement de grade est subordonné à **l'acceptation par le fonctionnaire** de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade. L'avancement de grade est **prononcé par arrêté de l'autorité territoriale** ayant pouvoir de nomination.



Le service statuts et rémunération vous accompagne pour vérifier le classement.

Les fonctionnaires intercommunaux

Les décisions relatives à l'avancement de grade d'un fonctionnaire 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 la collectivité principale.

En cas de désaccord entre les autorités territoriales, les décisions 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 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.



Les délais et voies de recours



Le juge administratif peut être saisi d'un recours tendant à l'annulation d'un arrêté établissant le tableau annuel d'avancement de grade dans un délai de 2 mois à compter de sa publication. Il appartient alors à l'administration de donner les motifs de refus d'inscription au tableau d'avancement au juge administratif afin de lui permettre d'exercer son contrôle.

En application de l'article L 216-2 du CGFP, les agents territoriaux peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative* de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles qui leur sont défavorables relatives à l'avancement de grade.

Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales représentées au comité technique local (CST) ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

Dans une décision du 5 août 2022, le conseil constitutionnel a déclaré le mot « représentative » contraire à la constitution et a modifié l'article du CGFP relatif à la Fonction Publique d'Etat.

Les étapes de la procédure d'avancement de grade :

1. Dresser la liste des agents promouvables

2. Hiérarchiser les avancements au vu des LDG

3. Vérifier les règles de quotas et seuils démographiques

4. Dresser le tableau annuel d'avancement

5. Procéder à la nomination des agents





Les outils à votre disposition sur le site internet du CDG 35

- [La fiche procédure d'avancement de grade](#)
- [Le mémento des carrières](#)
- [La saisine du CST relative aux LDG](#)
- [La saisine du CST relative aux ratios promus promouvables](#)
- [Un modèle d'arrêté établissant le tableau annuel](#)
- [Un modèle d'arrêté portant avancement de grade](#)



www.cdg35.fr

Nos prochains webinaires

-  **Jeudi 18 avril** : le recrutement contractuel
-  **Mardi 23 avril** : la retraite progressive - CNRACL
-  **Jeudi 30 mai** : la retraite progressive - CNRACL
-  **Jeudi 20 juin** : l'indemnisation des élus locaux



Merci pour votre attention

Votre gestionnaire statuts et rémunération reste à votre disposition pour étudier vos situations individuelles.

Statuts-Rémunération

Julio Bissainthe

02 99 23 40 64 - julio.bissainthe@cdg35.fr

Aline Delobelle

02 99 23 42 64 - aline.delobelle@cdg35.fr

Erwan De Baets

02 99 23 42 60 - erwan.debaets@cdg35.fr

Jéromine Ferreira

02 99 23 44 97 - jeromine.ferreira@cdg35.fr

Chrystèle Gruel

02 23 50 50 11 - chrystele.gruel@cdg35.fr

Anne-Laure Hillion

02 99 23 37 95 - anne-laure.hillion@cdg35.fr

Marine Jouêtre

02 99 23 41 19 - marine.jouetre@cdg35.fr

Frédéric Maudieu

02 99 23 37 94 - frederic.maudieu@cdg35.fr

Marie-Luce Migault

02 99 23 41 15 - marie-luce.migault@cdg35.fr

Barbara Morin

02 99 23 44 93 - barbara.morin@cdg35.fr

Flora Pichon

02 99 23 31 03 - flora.pichon@cdg35.fr