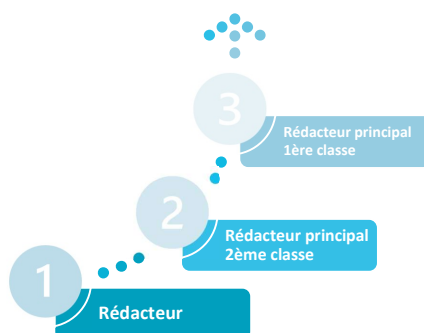


L'avancement de grade

L'ESSENTIEL

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière au grade immédiatement supérieur à celui détenu par l'agent, à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Cette procédure d'évolution n'est pas de droit et est laissée à l'appréciation de chaque collectivité dans le respect des règles statutaires. Il ne doit pas être confondu avec la promotion interne qui constitue un mode de recrutement dans un autre cadre d'emplois souvent de catégorie hiérarchique supérieure



LES BENEFICIAIRES

Les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet, en position d'activité ou de détachement (entrant ou sortant).

LES ETAPES

Etape 1 : Taux d'avancement et lignes directrices de gestion

i Ces deux prérogatives sont soumises à l'avis préalable du Comité Social Territorial

- L'autorité territoriale fixe, par délibération, un taux promu/promouvables, c'est-à-dire le pourcentage des agents remplissant les conditions statutaires pour pouvoir bénéficier d'un avancement de grade. Ce taux, compris entre 0 et 100 %, est déterminé pour chaque cadre d'emplois ou grade d'avancement, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale.
- L'autorité territoriale arrête les **Lignes Directrices de Gestion (LDG)**, qui permettent de **définir, formaliser et communiquer aux agents la politique « RH » de la collectivité**, notamment les critères sur lesquels vont être étudiés les avancements de grade.



Etape 2 : Liste des agents promouvables

L'Avancement de grade a lieu, soit :

- au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent,
- après obtention d'un examen professionnel (qui demeure valable, sans limitation de durée, jusqu'à la nomination)

Chaque statut particulier énonce les conditions minimales à satisfaire. Ce sont en général des conditions d'échelon et de services effectifs. Par exemple, avoir atteint le 6^{ème} échelon et 8 ans de services effectifs dans le grade actuel.

Les services effectifs correspondent à des périodes d'activité de l'agent (y compris congés annuels, congés de maladie, congé de maternité, de paternité ou d'adoption) mais des différenciations de calcul existent en fonction de la situation de chaque agent.

Certains avancements ne pourront intervenir qu'au vu d'une attestation de formation établie par le CNFPT : chefs de service de police municipale et agents de police municipale.

Certains avancements sont conditionnés par un **seuil démographique** (exemple attaché hors classe qui nécessite une strate de 10 000 habitants).

Etape 3 : Postes existants au tableau des emplois

Au regard des conditions statutaires (étape 2), des taux de promotion et des critères fixés par les LDG (étape 1), l'autorité territoriale peut envisager les avancements de grade de l'année.

Ils pourront être prononcés uniquement si les emplois correspondants sont existants au tableau des emplois de la collectivité. La création du poste doit intervenir préalablement à la nomination de l'agent.

Etape 4 : Tableau d'avancement

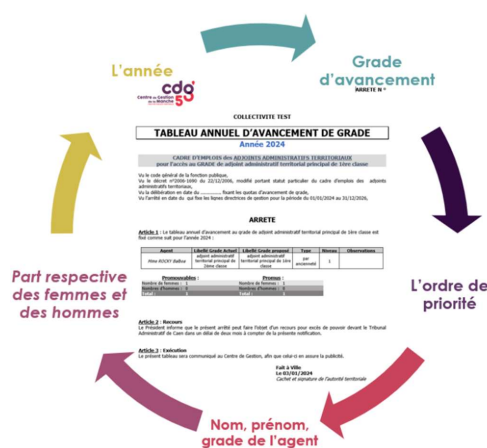
Le tableau d'avancement de grade est annuel et unique. Les fonctionnaires y sont inscrits par ordre de mérite par l'autorité territoriale.

L'ordre du tableau détermine l'ordre des nominations. Un fonctionnaire inscrit en 5^{ème} position ne peut être nommé avant le 4^{ème} même s'il remplit toutes les conditions avant celui-ci.

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

La loi pose le principe d'annualité du tableau d'avancement de grade. Ainsi, pour l'ensemble des grades, la durée de validité est fixée à un an maximum, du 1^{er} janvier (ou date postérieure) au 31 décembre.

Par conséquent, les fonctionnaires inscrits au tableau ne peuvent être nommés qu'au cours de cette période de validité. Leur nomination à une date ultérieure nécessite l'établissement d'un nouveau tableau annuel et la réinscription des fonctionnaires concernés.



Les tableaux annuels et les arrêtés portant avancement de grade doivent être adressés au Centre de Gestion qui se charge d'en faire la publicité.



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Etape 5 : Nomination

La nomination se matérialise par la prise d'un arrêté d'avancement de grade individuel nominatif.

1. Date d'effet

La date d'effet pourra intervenir **au plus tôt** :

- à la date à laquelle les conditions statutaires seront satisfaites,
- après création du poste correspondant au nouveau grade, si le poste n'était pas vacant,
- à la date d'effet de la liste d'admission, pour les agents lauréats de l'examen professionnel,
- **au plus tard** au 31 décembre de l'année de publication du tableau d'avancement de grade sur le site du Centre de gestion.

L'effet rétroactif au 1er janvier de l'année de publication du tableau est donc possible si toutes les conditions sont satisfaites à cette date.



Les agents intercommunaux doivent être nommés à la même date dans chaque collectivité employeur. Chaque employeur aura inscrit au préalable l'agent sur un tableau annuel d'avancement de grade.



Aucune déclaration de vacance ou création de poste n'est à faire sur le site emploi territorial pour les nominations suite à avancement de grade.

Commenté [JB1]: Cela ne concerne que les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. Cela ne concerne donc pas toutes les nominations par AG.

2. Classement

Il s'opère selon les règles énoncées, soit dans le statut particulier du cadre d'emplois, soit dans les décrets relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C et B.



Exemples pratiques :

CAS N°1 AVANCEMENT ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2CL VERS ADJOINT TECHNIQUE PPAL 1CL

Avoir atteint le 6^{ème} échelon du grade d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe et 5 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois relevant de l'échelle C2 ou équivalent

Adjoint technique principal 2cl au 7^{ème} échelon avec un reliquat d'ancienneté de 1 an

- L'agent remplit les conditions au 01/06/2025
- Création du poste le 01/01/2025
- Publicité du tableau annuel effectué par le CDG avant l'établissement de l'arrêté
- Classement au 4^{ème} échelon avec une ancienneté acquise soit 1 an au 01/06/2025

CAS N°2 AVANCEMENT ATTACHE VERS ATTACHE PRINCIPAL

Avoir atteint le 8^{ème} échelon du grade d'attaché et 7 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau

Attaché au 9^{ème} échelon avec un reliquat de 2 ans au 01/04/2025

- L'agent remplit les conditions au 01/01/2025
- Création du poste le 01/03/2025
- Publicité du tableau annuel effectué par le CDG avant l'établissement de l'arrêté le 01/04/2025
- Classement au 4^{ème} échelon avec ancienneté acquise soit 2 ans au 01/04/2025



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



LA FAQ

→ Quel est le rôle des lignes directrices de gestion dans la procédure d'avancement de grade ?

Selon le juge administratif, les lignes directrices de gestion (LDG) doivent « informer les agents des orientations et priorités de leur employeur et guider les autorités compétentes dans leurs prises de décision dans les matières concernées, sans cependant qu'elles renoncent à leur pouvoir d'appréciation au cas par cas ». (TA de Strasbourg, 26/09/2023 n°2107832)

→ Existe-t-il un droit à l'avancement de grade pour l'agent ?

NON. L'agent n'a pas de droit à l'avancement de grade : réussir un examen professionnel ne garantit pas son inscription au tableau d'avancement.

→ Peut-on inscrire au tableau d'avancement un agent qui ne remplit pas les conditions statutaires au 1er janvier de l'année d'établissement du tableau ?

Contrairement à la promotion interne, les conditions statutaires liées à la situation du fonctionnaire (services effectifs, échelons, etc.) peuvent être remplies dans le courant de l'année d'avancement. Il n'y a donc pas lieu de retenir la date du 1^{er} janvier comme date de référence.

→ Est-ce qu'un agent intercommunal (multi employeur) peut bénéficier d'un avancement dans une seule collectivité ?

NON. Les différents employeurs doivent se concerter pour établir la proposition d'avancement de grade, celle-ci doit intervenir à la même date.

→ Les services effectifs retenus pour l'avancement de grade doivent-ils être modulés pour les agents occupant des emplois à temps non complet ?

OUI. Le décompte de l'ancienneté de service diffère selon la durée hebdomadaire du fonctionnaire. **Lorsque le temps de travail est =ou> à 35h :** L'ancienneté de service est prise en compte dans sa totalité au même titre qu'un fonctionnaire à temps complet.

Lorsque le temps de travail est < à un mi-temps : L'ancienneté de service est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli.

→ Un fonctionnaire détaché peut-il bénéficier d'un avancement de grade dans son cadre d'emplois d'accueil et/ou dans son cadre d'emplois d'origine ?

OUI. Le fonctionnaire détaché bénéficie des mêmes droits à l'avancement que les autres fonctionnaires.



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- [Code Général de la Fonction Publique](#) - Articles L522-23 à L522-31, L. 513-9 et L.51 L. 612-4
- [Décret n°2000-954 du 22 septembre 2000](#) relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux
- [Décret n°91-298 du 20 mars 1991](#) portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet - Article 13
- [Décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#) relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration - Articles 11-3 et 26-3
- [Décret n°2016-596 du 12 mai 2016](#) relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale – Chapitre III
- [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 – Chapitre IV





L'assistance statutaire
Service juridique
service-juridique@cdg14.fr
02 31 15 50 20



Service carrières
service.carrieres@cdg27.fr
02 32 30 35 13



Pôle Tout au long de la carrière
cdg50@cdg50.fr
02 33 77 89 00



Pôle Gestion de l'Emploi et des Carrières
grh@cdg61.fr



L'assistance statutaire
Service juridique et documentation
Juristes / Conseillers statutaires
service.juridique@cdg76.fr
02 27 76 27 76



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE