

AVANCEMENT DE GRADE ET ACCÈS À L'ÉCHELON SPÉCIAL À COMPTER DU 01-01-2021

Après établissement des lignes directrices
de gestion - *Nouveau dispositif*



**L'AVANCEMENT DE GRADE ET L'ACCES A L'ECHELON SPECIAL A
COMPTER DU 01/01/2021
NOTIONS GENERALES**

Table des matières

LA NOTION D'AVANCEMENT DE GRADE

A. Définition.....	2
B. Le principe.....	2
C. Les modalités.....	3
D. L'autorité compétente	3
E. Les bénéficiaires et les cas particuliers	3 et 4

LES CONDITIONS D'AVANCEMENT DE GRADE

A. Les conditions à remplir par le fonctionnaire	5 et 6
B. Les conditions à remplir par la collectivité	7 et 8

LA PROCEDURE D'AVANCEMENT DE GRADE

A. Le tableau d'avancement de grade.....	9 et 10
B. La nomination des agents	10 et 11
C. Les différentes étapes à respecter	12

Références :

- *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 12 ;*
- *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (articles 48, 49, 50, 77, 79, 80) ;*
- *Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet (articles 13 et 14) ;*
- *Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités locales et de leurs établissements publics ;*
- *Décret n° 2017-715 du 2 mai 2017 modifiant le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C ;*
- *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;*
- *Décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique ;*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.*

Pour toute information, contactez votre gestionnaire carrière

I - LA NOTION D'AVANCEMENT DE GRADE

A. DEFINITION

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière dans un même cadre d'emplois en application de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée qui en fixe les règles.

Exemple du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux :



L'avancement de grade ne doit pas être confondu avec la promotion interne qui constitue quant à elle un mode de recrutement dans un cadre d'emplois de catégorie hiérarchique supérieure, grade prioritairement accessible par concours.

B. LE PRINCIPE

L'avancement de grade a lieu d'un grade au grade immédiatement supérieur ; le « saut de grade » est interdit hormis dans les cas prévus par les statuts particuliers des cadres d'emplois ; il est alors conditionné par la réussite à un examen professionnel (article 79 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

L'avancement de grade a lieu après **inscription sur un tableau d'avancement annuel établi par l'autorité territoriale** :

- **Jusqu'au 31 décembre 2020**

- ⇒ Soit au choix, après avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP) par appréciation de la valeur professionnelle des agents et des acquis de l'expérience professionnelle.
- ⇒ Soit après une sélection par voie d'examen professionnel, après avis de la CAP.

- **A compter du 1er janvier 2021**



A compter du 1er janvier 2021, l'avis de la CAP n'est plus requis.

- ⇒ Soit au choix, par appréciation de la valeur professionnelle des agents et des acquis de l'expérience professionnelle, au regard des lignes directrices de gestion arrêtées par l'autorité territoriale.
- ⇒ Soit après une sélection par voie d'examen professionnel,

Le tableau annuel d'avancement devra préciser, la part respective des femmes et des hommes parmi les agents promouvables par cadre d'emplois et par grade, d'une part, et parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci, d'autre part.

C. LES MODALITES

L'avancement de grade est prononcé au vu :

- ⇒ de la délibération créant l'emploi ou du tableau des effectifs si l'emploi existe,
- ⇒ de la délibération fixant les taux de promotion d'avancement de grade, établie après avis du Comité Technique compétent,
- ⇒ de l'avis préalable de la CAP sur les inscriptions aux tableaux d'avancement de grade (cet avis est obligatoire jusqu'au 31.12.2020)
- ⇒ des tableaux d'avancement de grade arrêtés par l'autorité territoriale, par ordre de priorité, lesquels doivent être communiqués au Centre de Gestion pour publicité,
- ⇒ Des futures lignes directrices de gestion.

D. L'AUTORITE COMPETENTE

L'avancement de grade est facultatif et laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale qui établit ses propositions après appréciation des acquis de l'expérience professionnelle et de la valeur professionnelle des promouvables.

C'est à elle qu'il appartient d'établir le tableau annuel d'avancement et de prononcer les promotions.
Cela reste une faculté et non une obligation.

La création de l'article 33-5° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale.

Elles déterminent **la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines** notamment en matière de **Gestion Prévisionnelle des Emplois Et des Compétences**.

Elles fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, **les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**.

 **28-10-2020 – Lignes directrices de gestion (PDF)**

E. LES BENEFICIAIRES

L'avancement de grade concerne tous les fonctionnaires titulaires sous réserve de conditions à remplir :

- ⇒ En position d'activité, quelle que soit la modalité d'exercice de leurs fonctions,
- ⇒ En position de détachement (fonctionnaires d'Etat ou hospitaliers en détachement dans la Fonction Publique Territoriale) si le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil le prévoit.

A noter que lorsqu'une condition d'ancienneté de services est requise :

- ⇒ **Lorsque la durée hebdomadaire est égale ou supérieure au mi-temps** : l'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale, comme pour les fonctionnaires à temps complet.
- ⇒ **Lorsque la durée hebdomadaire est inférieure au 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. Le mi-temps étant calculé sur la base de la durée légale du travail fixée pour les fonctionnaires à temps complet, à savoir :
 - 19 h 30 jusqu'au 31 décembre 2001 ;
 - 17 h 30 à compter du 1^{er} janvier 2002.

CAS PARTICULIERS

Agents exerçant dans plusieurs collectivités (intercommunaux) :

Les décisions relatives à :

- L'appréciation de la valeur professionnelle,
- L'établissement du tableau des agents promouvables,
- L'établissement du tableau annuel définitif d'avancement de grade,

pour les agents qui occupent le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités sont prises, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel l'agent consacre la plus grande partie de son activité et, en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui les a recrutés en premier.

En cas de désaccord entre les autorités intéressées, la période retenue est celle qui est arrêtée par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité.

Dans le cas où la durée de son travail est la même dans plusieurs collectivités ou établissements, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier. En cas d'égalité sur la date du recrutement, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui compte le plus faible effectif. En cas d'égalité d'effectif, l'agent choisit la collectivité référente.

Article 9-1 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 modifié par l'article 5 du décret n°2020-132 du 17 février 2020

Agents placés en disponibilité pour convenances personnelles :

- Au cours de laquelle ils exercent une activité professionnelle, conservent, **dans la limite de cinq ans**, leurs droits à l'avancement. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. Les dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité **prenant effet à compter du 7 septembre 2018**.

Loi 2018—771 du 5 septembre 2018

Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié par les articles 25-1 et 25-2 du décret n° 2019-234 du 27 mars 2019

Agents bénéficiant d'un congé parental ou d'une disponibilité pour élever un enfant :

- Conservent, l'intégralité de leurs droits à avancement **dans la limite d'une durée de cinq ans** pour l'ensemble de la carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.
- Les droits à avancement s'entendent au sens strict, à savoir, l'avancement d'échelon, de grade et l'accès à l'échelon spécial mais excluent donc la promotion interne.
- Les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant qui ont couru depuis le 07/08/2019 (date de publication de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique) sont prises en compte pour le maintien des droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires. Par conséquent, elles concernent les périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant en cours au 07/08/2019.

Article 75 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par l'article 85. – II de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019

Article 25-3 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié par le décret n° 2020-529 du 05 mai 2020

II - LES CONDITIONS D'AVANCEMENT DE GRADE

A. LES CONDITIONS A REMPLIR PAR LE FONCTIONNAIRE

Les conditions sont fixées par le statut particulier de chaque cadre d'emplois. Il peut s'agir de conditions d'ancienneté, d'échelon, de durée de services effectifs ou durée de services publics dans un grade ou un cadre d'emplois.

1. Les conditions d'ancienneté

Date de référence

En l'absence de disposition dans les statuts particuliers, les conditions personnelles peuvent être remplies dans le courant de l'année d'avancement. Il n'y a donc pas lieu de retenir la date du 1er janvier comme date de référence. Dans le cas où l'agent remplit les conditions en cours d'année, sa nomination interviendra au plus tôt à la date à laquelle les conditions sont remplies.

Exemple : *Avancement du grade d'adjoint administratif au grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe sans examen professionnel pour l'année N.*

Conditions : avoir au moins 1 an d'ancienneté dans le 5ème échelon du grade d'origine et compter au moins 8 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou d'un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C. Si le fonctionnaire remplit l'ensemble des conditions au 1er juillet de l'année N, il pourra être promu entre le 1er juillet de l'année N et le 31 décembre de l'année N. La date de promotion est fixée par l'autorité territoriale.

Exception : pour l'avancement au grade d'attaché principal avec examen professionnel, il est prévu une appréciation des conditions au 1er janvier de l'année d'établissement du tableau d'avancement de grade. Si les conditions ne sont pas remplies au 1er janvier de l'année N mais sont remplies en cours d'année N, l'avancement de grade pourra être prononcé, au plus tôt, à compter du 1er janvier de l'année N+1. L'autorité territoriale choisira la date d'avancement entre le 1er janvier N+1 et le 31 décembre N+1.

Durée de services effectifs

Lorsqu'une durée de services effectifs est exigée, il convient de retenir :

- ⇒ les services accomplis en qualité de stagiaire et de titulaire, sauf lorsque le statut particulier du cadre d'emplois exige des services de titulaire,
- ⇒ les services accomplis en position d'activité,
- ⇒ les services accomplis par un fonctionnaire territorial en position de détachement lorsque le statut particulier le prévoit et dans les conditions prévues par le statut particulier,
- ⇒ les périodes de congé parental, de disponibilité pour convenances personnelles ou pour élever un enfant (cf. [tableau des cas particuliers](#)). La règle s'applique aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.
- ⇒ Les services accomplis depuis la date du détachement pour les fonctionnaires d'Etat ou hospitaliers recrutés par voie de détachement,
- ⇒ les services accomplis dans la fonction publique d'origine et le corps ou cadre d'emplois d'origine par les fonctionnaires recrutés par voie de détachement et intégrés dans le cadre d'emplois,
- ⇒ les services accomplis dans la fonction publique et le corps ou cadre d'emplois d'origine par les fonctionnaires recrutés par voie d'intégration directe,

Exemple : *Attaché d'administration de l'Etat depuis le 1er janvier 2010 - Détaché dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux au grade d'attaché le 1er janvier 2012 puis intégré au 1er janvier 2013 ou recruté par intégration directe au 1er janvier 2013. Pour déterminer l'ancienneté acquise dans le grade d'attaché territorial les services seront décomptés depuis le 1er janvier 2010.*

- ⇒ les services accomplis dans leur ancien grade ou cadre d'emplois par les fonctionnaires intégrés lors de la constitution initiale des cadres d'emplois lorsque cette assimilation est prévue par le décret de création ou de réforme du cadre d'emplois,
- ⇒ les services pris en compte dans le nouveau grade à la suite d'un reclassement pour inaptitude physique,

Exemple : *Un adjoint technique reconnu inapte définitivement bénéficie d'un reclassement dans le grade d'adjoint administratif. Il compte une durée réelle de service de 15 ans dans son grade d'origine qui seront validés comme services effectifs dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs et le grade d'adjoint administratif.*

Sont exclus du décompte des services effectifs :

- ⇒ les services de contractuels,

NOTE : dans un arrêt du 28 décembre 2005 (n° 271255), le Conseil d'Etat a cependant donné une définition nouvelle de la notion de services effectifs. Lorsque la réglementation ne comporte pas d'autre exigence que de détenir une durée de services effectifs, les services accomplis en qualité de contractuel doivent être pris en compte.

- ⇒ les périodes de services militaires sauf si la réglementation prévoit expressément leur prise en compte,
- ⇒ les périodes de prorogation de stage pour apprécier le comportement professionnel,
- ⇒ les périodes de disponibilité débutées avant le 7 septembre 2018 (cf. dispositions spécifiques liées à la disponibilité),
- ⇒ les périodes passées en position hors cadres,
- ⇒ les périodes d'exclusion temporaire de fonctions (sanction disciplinaire),
- ⇒ les périodes n'ayant pas donné lieu à rémunération pour service non fait à l'exception des jours de grève.

Durée de services publics

Sont considérés comme des services publics, tous les services réalisés en qualité de fonctionnaire stagiaire et titulaire, en qualité de contractuel et les services militaires.

Ancienneté dans l'échelon

Les statuts particuliers énoncent les conditions minimales à remplir. Un fonctionnaire ayant une situation plus élevée que celle requise pour l'avancement au grade supérieur remplit donc ces conditions.

2. Les conditions d'examen professionnel

Date des épreuves

Sauf disposition réglementaire contraire, les candidats peuvent subir les épreuves d'un examen professionnel au plus tôt un an avant la date à laquelle ils doivent remplir les conditions d'inscription au tableau d'avancement

Article 16 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale).

Durée de validité

Les textes en vigueur ne réglementent pas la durée de validité de l'examen professionnel. Par conséquent, on considère que l'examen professionnel est valable sans limitation de durée

3. Les conditions de formation

Pour l'accès à certains grades d'avancement, l'inscription sur le tableau d'avancement ne peut intervenir qu'au vu d'une attestation établie par le Président du Centre National de la Fonction Publique

Territoriale (CNFPT) attestant que les obligations de formation prévues par les statuts particuliers du cadre d'emplois ont été respectées (exemple : avancement au grade de brigadier-chef principal de police municipale).

B. LES CONDITIONS A REMPLIR PAR LA COLLECTIVITE

1. Les limites de création de certains grades d'avancement

Il s'agit notamment des conditions de seuil démographique ou autres critères tels que le type d'établissement, la taille du service ou le type d'emplois. Sont concernés les grades suivants : attaché hors classe, attaché principal, ingénieur en chef, ingénieur hors classe, ingénieur principal, conseiller principal des activités physiques et sportives, directeur d'établissement artistique de 1ère catégorie, conservateur des bibliothèques en chef.

2. Les taux de promotion

Principe

Taux de promotion fixé par l'organe délibérant

L'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale prévoit que le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement au grade supérieur est déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires promouvables. Ces ratios correspondent au nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus. La collectivité a toute liberté pour déterminer les taux applicables, aucun ratio minimum ou maximum n'étant prévu. Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale.

Taux de promotion imposés par la réglementation

Pour accéder aux grades à accès fonctionnels, la réglementation impose le respect d'un quota d'avancement. Ce quota s'impose à la collectivité. Les grades concernés sont les suivants : Administrateur général, Attaché hors classe, Ingénieur général et Ingénieur hors classe

Procédure à respecter

Les taux de promotion sont fixés par l'organe délibérant après avis du comité technique (CT). En prévoyant l'intervention du CT pour la détermination des taux de promotion, la loi invite les collectivités à s'interroger notamment sur la définition des missions à assurer, l'organisation des services, les emplois nécessaires à l'accomplissement de ces missions. Il s'agit de déterminer les fonctions et les compétences correspondant aux grades d'avancement. Cette procédure doit être précédée d'une "cotation" des postes de travail qui permet d'identifier les postes correspondant à des grades d'avancement par comparaison de la fiche de poste et des définitions statutaires des missions correspondant à chaque grade de la Fonction Publique Territoriale. La délibération fixant les taux de promotion d'avancement de grade n'est pas figée et doit faire l'objet d'une évaluation périodique afin d'être adaptée à l'évolution de l'organisation des services.

Lors des choix d'évolution de carrière des fonctionnaires par avancement de grade, l'autorité territoriale devra apprécier la capacité d'un fonctionnaire promuable à tenir le poste et à assurer les missions correspondant au grade d'avancement.

3. La répartition des promotions selon les voies d'accès (avec ou sans examen)

En catégorie C

Le décret n° 2017-715 du 2 mai 2017 modifiant le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale a supprimé la proportion des avancements du grade C1 au grade C2 entre la voie avec examen professionnel et la voie sans examen professionnel.

Les propositions d'avancement de grade entre ces deux voies sont désormais laissées à la seule appréciation de l'autorité territoriale, tout en prenant en compte les taux de promotion fixés par l'organe délibérant de la collectivité.

En catégorie B - cadres d'emplois du Nouvel Espace Statutaire (NES)

Le dispositif d'avancement de grade comporte pour les collectivités l'obligation de respecter une proportion entre les avancements de grade prononcés après examen professionnel et sans examen professionnel. Chaque année, les deux voies d'avancement de grade devront être mises en œuvre avec respect d'une proportion entre ces deux voies. L'une des deux voies ne doit pas représenter plus du ¼ des promotions annuelles.

Nombres de promotions envisagées (1)	Calcul du ¼ pour l'une des voies	Nombre de promotions au titre du ¼ (arrondi à l'entier supérieur)	Nombre de promotions au titre de la 2 ^{ème} voie (col1-col3)	Répartitions possibles (voie 1-voie2)	Répartitions exclues (voie 1-voie2)
2	$2 \times 1/4 = 0.50$	1	1	1-1	0-2 ou 2-0
3	$3 \times 1/4 = 0.75$	1	2	1-2 ou 2-1	0-3 ou 3-0
4	$4 \times 1/4 = 1$	1	3	1-3 ou 3-1 ou 2-2	0-4 ou 4-0
5	$5 \times 1/4 = 1.25$	2	3	2-3 ou 3-2	0-5 ou 5-0 et 1-4 ou 4-1
6	$6 \times 1/4 = 1.50$	2	4	2-4 ou 4-2 ou 3-3	0-6 ou 6-0 et 1-5 ou 5-1
7	$7 \times 1/4 = 1.75$	2	5	2-5 ou 5-2 ou 3-4 ou 4-3	0-7 ou 7-1 et 1-6 ou 6-1
8	$8 \times 1/4 = 2$	2	6	2-6 ou 6-2 ou 3-5 ou 5-3 ou 4-4	0-8 ou 8-0 et 1-7 ou 7-1
9	$9 \times 1/4 = 2.25$	3	6	3-6 ou 6-3 ou 4-5 ou 5-4	0-9 ou 9-0 et 1-8 ou 8-1 et 1-7 ou 7-1
10	$10 \times 1/4 = 2.50$	3	7	3-7 ou 7-3 ou 4-6 ou 6-4 ou 5-5	0-10 ou 10-0 et 1-9 ou 9-1 et 2-8 ou 8-2

(1) Le nombre de promotions au titre d'une année est fixé par l'autorité territoriale en fonctions des taux de promotions retenus par l'organe délibérant et d'une sélection de fonctionnaires promouvables en fonction de leur valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

Règle dérogatoire dans le cas d'une promotion unique

Si une seule promotion est possible ou envisagée par l'autorité territoriale, des dispositions dérogatoires permettent de gérer la répartition entre les deux voies d'avancement. Cette répartition sera gérée sur plusieurs années et non année par année comme pour le dispositif de base.

Le principe posé peut être ainsi résumé :

- ⇒ l'autorité territoriale choisit une voie d'avancement pour une promotion pour l'année N,
- ⇒ si une seule promotion est possible en N+1, elle ne peut intervenir que par l'autre voie,
- ⇒ si cette promotion intervient effectivement, une promotion de même type que celle prononcée en N est possible dès N+2,
- ⇒ si cette promotion n'est pas prononcée en N+1, une promotion unique prononcée en N+2 pourra intervenir seulement par la voie non utilisée en année N.
- ⇒ si plusieurs promotions sont possibles en année N+1, le dispositif de base (répartition ¼ - ¾) s'applique à nouveau. Le tableau ci-dessous illustre l'application des différentes règles ; il n'a aucun

caractère exhaustif. Le raisonnement est déroulé en prenant pour hypothèse une promotion sans examen professionnel en année N.

Exemple d'application des différentes règles :

	Panachage des deux voies (dispositif de base)	Promotion unique avec examen professionnel	Promotion unique sans examen professionnel
Année N	X		
Année N+1		X	
Année N+2			X
Année N+3	X		
Année N+4			X
Année N+5			IMPOSSIBLE
Année N+6			IMPOSSIBLE
Année N+7			IMPOSSIBLE
Année N+8			X
Année N+9		X	
Année N+10	X		
Année N+11	X		
Année N+12		X	
Année N+13		IMPOSSIBLE	
Année N+14		IMPOSSIBLE	
Année N+15		IMPOSSIBLE	
Année N+16		X	
Année N+17			X

III - LA PROCEDURE D'AVANCEMENT DE GRADE

A. LE TABLEAU D'AVANCEMENT DE GRADE

Définition

- ⇒ Le tableau d'avancement de grade est annuel et unique. Il ne peut être établi en deux parties (CE 26 novembre 1986, n°62231) et ne peut être modifié en cours d'année.
- ⇒ Il est élaboré en prenant en compte l'année civile et est établi au titre d'une année déterminée. La validité du tableau est fixée à un an (du 1^{er} janvier au 31 décembre).
- ⇒ Il comporte obligatoirement :
 - ⇒ l'année au titre de laquelle il est dressé,
 - ⇒ le grade d'avancement concerné,
 - ⇒ les coordonnées des fonctionnaires (nom, prénom, grade, échelon et le cas échéant, la mention de l'examen professionnel),
 - ⇒ l'ordre de priorité en appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle,
 - ⇒ la part respective des femmes et des hommes parmi les agents inscrits dans le tableau et susceptibles d'être promus.

Elaboration

Elle incombe à l'administration de chaque collectivité qui doit :

- ⇒ dresser la liste exhaustive des promouvables dans le cas de l'avancement au choix,

- ⇒ apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle de tous les promouvables ou de tous les lauréats de l'examen professionnel, selon la modalité retenue par le statut particulier pour l'accès au grade considéré,
- ⇒ classer les fonctionnaires retenus par ordre de mérite professionnel.

Trois dispositions statutaires précisent les critères d'appréciation pour les choix d'avancement de grade ainsi que les moyens supports de cette appréciation :

l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984 précise que l'avancement de grade est prononcé après appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

l'article 76 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que l'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.

l'article 8 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux précise que, pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade, la valeur professionnelle est examinée au regard notamment : des comptes rendus d'entretiens professionnels, des propositions motivées du chef de service.

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 de grade définitif

Le tableau d'avancement de grade est établi par arrêté de l'autorité territoriale.

Il ne figure pas parmi les actes obligatoirement transmissibles au contrôle de légalité.

Le tableau est communiqué pour publicité au Centre de Gestion compétent.

L'ordre du tableau détermine l'ordre des nominations.

 **Base documentaire - Carrières - Tableau annuel avancement de grade (Excel)**

B. LA NOMINATION DES AGENTS

La création d'emploi

L'avancement de grade peut être prononcé uniquement sur un emploi existant au tableau des emplois de la collectivité. La création d'emploi doit être fondée sur les besoins du service justifiant l'avancement de grade. À moins qu'il ne soit conservé compte tenu des nécessités de service, l'emploi correspondant au grade d'origine doit être supprimé par délibération après avis du Comité Technique.

Il convient de préciser que la procédure de "transformation d'emploi" n'a pas de fondement juridique. Il s'agit bien de procéder à la suppression de l'emploi initial suivie de la création d'un autre emploi, correspondant au grade d'avancement.

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

La décision de promotion

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

L'inscription au tableau d'avancement de grade n'emporte pas nomination. Un refus de nomination n'a donc pas à être motivé dans la mesure où ce n'est pas un avantage constituant un droit

CCA Lyon 12 décembre 2006 n°02LY00474

L'autorité territoriale n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits sur le tableau.

CE 20 janvier 1988, n°68435

Les nominations ont lieu dans l'ordre d'inscription sur le tableau.

L'arrêté doit être notifié à l'intéressé.

Une copie de cet arrêté doit être adressé au service « Gestion des Carrières » pour mise à jour du dossier de l'agent.

Depuis le 1er janvier 2010, l'arrêté d'avancement de grade n'est plus transmissible au contrôle de légalité

Code général des collectivités territoriales, article L2131-2 modifié par l'ordonnance n°2009-1401 du 17 novembre 2009

Un fonctionnaire inscrit en 4ème position ne peut être nommé avant le 3ème 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.

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

CE 20 janvier 1988 n°68435

Article 80 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

***Le service « Gestion des Carrières »
reste à votre entière disposition pour vous accompagner
dans ce nouveau dispositif.***

LES ETAPES A RESPECTER A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2021 ET APRES ETABLISSEMENT DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE D'AVANCEMENT

I. LA FIXATION DES TAUX DE PROMOTION D'AVANCEMENT DE GRADE

1. Principe

Pour chaque grade d'avancement (à l'exception des avancements dans le cadre d'emplois des agents de police municipale), l'organe délibérant de la collectivité doit se prononcer sur les taux de promotion d'avancement de grade.

2. Procédure

La fixation des taux de promotion d'avancement de grade nécessite :

⇒ La saisine du Comité technique (CT) pour avis.

La validité de la délibération fixant les taux d'avancement n'est pas forcément limitée dans le temps. Il est possible de fixer les taux sans limitation de durée. Il faut cependant procéder régulièrement à l'actualisation de la délibération en fonction de l'évolution des effectifs de la collectivité et de la publication des textes réformant les carrières des fonctionnaires.

⇒ Une délibération de la collectivité, après avis du Comité Technique.

II. LA CREATION DE L'EMPLOI

1. Principe

La nomination d'un fonctionnaire sur un grade d'avancement suppose en amont la présence d'un emploi vacant au tableau des effectifs, auquel correspond le grade d'avancement.

2. Procédure

Deux hypothèses :

Un emploi correspondant au grade d'avancement est vacant au tableau des emplois de la collectivité : pas de délibération de création d'emploi à prendre par l'organe délibérant.

L'emploi correspondant au grade d'avancement n'est pas vacant au tableau des emplois : il convient de suivre la procédure ci-après :

⇒ créer l'emploi : délibération de l'organe délibérant pour créer un emploi correspondant au grade d'avancement,

⇒ supprimer l'emploi : si l'emploi d'origine de l'agent n'a plus d'utilité, il conviendra de le supprimer lors de la mise à jour annuelle du tableau des emplois. Cette mise à jour, réalisée par délibération, suppose en amont l'avis du Comité technique.

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

III. L'ETABLISSEMENT DE LA LISTE DES PROMOUVABLES

Sur cette liste, l'autorité territoriale choisit les fonctionnaires qu'elle souhaite promouvoir par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience tels qu'ils ressortent des fiches des entretiens professionnels.

IV. L'ETABLISSEMENT DES TABLEAUX ANNUELS D'AVANCEMENT DE GRADE

L'autorité territoriale fixe le tableau d'avancement de grade de l'année par arrêté, dans le respect des règles ci-après :

⇒ Un seul tableau par an et par grade.

⇒ Pas d'obligation d'inscrire sur les tableaux tous les agents remplissant les conditions pour bénéficier d'un avancement de grade.

⇒ Les tableaux sont valables jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

⇒ Publicité obligatoire des tableaux d'avancement de grade (réalisée par le Centre de Gestion pour les collectivités qui y sont affiliées)

V. LA PROMOTION DES AGENTS

Les promotions sont prononcées par arrêté individuel, dans l'ordre du tableau d'avancement de grade, et au plus tôt à la date à laquelle toutes les conditions statutaires sont remplies par le fonctionnaire. L'autorité territoriale est libre de promouvoir ou non les fonctionnaires inscrits sur les tableaux. Les nominations interviennent dans la limite des taux de promotion locaux. L'arrêté doit être notifié au fonctionnaire concerné et classé dans son dossier individuel.