

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

### 1. Définition

L'avancement de grade constitue **une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois**.  
L'avancement de grade a lieu d'un grade au grade immédiatement supérieur, le « saut de grade » étant interdit.

Exemples d'avancement de grade :

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

L'accès au grade supérieur ouvre donc généralement à l'agent l'accès à de nouvelles fonctions et à un traitement de base augmenté.

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

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

**EXCEPTION :** Les agents déchargés pour motif syndical (cf. Article L212-4 du code général de la fonction publique).

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

Cette disposition devra néanmoins respecter les règles de quotas éventuelles.

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

Exemples de promotion interne :

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

## 2. Les agents promouvables à l'avancement de grade

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

Les agents détachés peuvent bénéficier d'un avancement dans la collectivité d'accueil, ou d'origine à la condition que cette dernière dispose d'un poste vacant correspondant.

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

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

## 3. Les conditions à remplir pour le fonctionnaire

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

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

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

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

**Sont pris en compte au titre des services effectifs :**

- Les services accomplis en service national, service civique ou volontariat national,
  - Les services accomplis en position d'activité (temps partiel, congés de maladie, maternité, mise à disposition...),
  - La période normale de stage (excepté pour l'accès au grade d'Agent de maîtrise principal),
  - Lorsque **le statut particulier le prévoit :**
    - Les services accomplis en position de détachement (accès au grade d'ingénieur en chef de classe normale),
    - Les services accomplis dans un autre cadre d'emplois ou dans une autre fonction publique (Etat, hospitalière, militaire) dans la même catégorie hiérarchique,
    - Les services de contractuels de droit public quand il apparaît dans les statuts particuliers la notion de « services dans un emploi ou de services effectifs » sans autre précision (par exemple sans autre notion comme « en tant que fonctionnaire », « en position d'activité ou de détachement » ...),
- Exemple :** pour l'accès au grade d'attaché principal, les attachés doivent, entre autres, justifier de 7 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A.*
- Les services accomplis avant titularisation, pour les agents reconnus travailleurs handicapés et recrutés en application de l'article L 352-4 du CGFP (prise en compte au titre d'une période de stage).
  - Les services accomplis dans l'ancien emploi ou cadre d'emplois pour les fonctionnaires intégrés (suite à un détachement, suite à une intégration directe, suite à un reclassement pour inaptitude physique, ou à la mise en place d'un nouveau cadre d'emplois),

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

- Les services accomplis dans un grade doté de l'échelle 3 de rémunération avant l'entrée en vigueur du présent décret sont assimilés à des services effectifs dans un grade situé en échelle C1.
- Les services accomplis dans un grade doté de l'échelle 4 de rémunération et dans un grade de l'échelle 5 de rémunération avant l'entrée en vigueur du présent décret sont assimilés à des services effectifs dans un grade situé en échelle C2.
- Les services accomplis dans un grade doté de l'échelle 6 de rémunération avant l'entrée en vigueur du présent décret sont assimilés à des services effectifs dans un grade situé en échelle C3.

- ✓ **Pour les agents à temps non-complet inférieur ou égale à un mi-temps (17h30 pour un TC à 35h)**, la durée de services effectifs est proratisée par rapport à 17h30 (par exemple 4/17,5 pour un agent à 4h/semaine),
- ✓ **Pour les agents à temps non-complet supérieure ou égale à un mi-temps (17h30 pour un TC à 35h)**, la durée de services effectifs est assimilée à du temps plein, comme pour les agents à temps complet
- ✓ **Pour les agents à temps partiel** : Toutes les périodes à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet, pour la détermination des droits à l'avancement.
- ✓ **Pour les agents titulaires en congé parental** : période prise en compte dans l'ancienneté au grade varie selon la date du congé parental.

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

- Les périodes de disponibilité,
- Les périodes d'exclusion temporaire de fonction (sanction),
- Les périodes de service non-fait (les jours de grève sont cependant pris en compte),
- Les périodes de prorogation de stage ou renouvellement de contrat art. L 352-4 du CGFP,
- Les périodes de détachement sont à exclure sauf si le statut particulier le prévoit.

**Cependant, il existe désormais des situations dérogatoires où les périodes de disponibilité ou de congé parental peuvent être assimilé à des services effectifs pour les droits à avancement** (art. L 514-2 du CGFP). Toutefois, ce droit à avancement est limité à 5 ans pour l'ensemble de la retraite :

- Pour les disponibilités accordées ou renouvelées depuis le 7 septembre 2018, lorsqu'un fonctionnaire bénéficiant d'une disponibilité exerce au cours de cette période une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement s'ils remplissent les conditions définies par l'article 25-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (Art. L 514-2 du CGFP).

Sont concernées les disponibilités pour études ou recherches présentant un intérêt général, convenances personnelles, créer ou reprendre une entreprise, donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne. Ce droit à conservation est cependant subordonné à l'exercice de certaines activités et à la transmission annuelle, par l'agent, de pièces justificatives, au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivant le 1<sup>er</sup> jour de son placement en disponibilité. À défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée. Les droits à avancement seront calculés au moment de la réintégration de l'agent.

- 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.

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



**Le bénéfice d'un examen professionnel est sans limite de durée tant que l'agent n'a pas été inscrit sur un arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade.**

**c) Condition de formation obligatoire** : L'avancement dans certains grades de la filière police est soumise à la réalisation préalable de la Formation Continue Obligatoire (FCO) auprès du CNFPT.

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

GRADE 'AVANCEMENT	SEUIL au 06.10.2018	
Administrateur	Communes de plus de 40 000 habitants ou établissements publics assimilés (1),	(1) Les règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux sont fixées par le décret n°2000-954 du 22.09.2000
Attaché Principal	Communes de plus de 2 000 habitants ou établissements publics assimilés (1),	
Attaché Hors classe	Communes de plus de 10 000 habitants ou établissements publics assimilés (1),	
Ingénieur général	Communes de plus de 40 000 habitants ou établissements publics assimilés (1), OPH de plus de 10 000 logements.	
Ingénieur en chef hors classe	Communes de plus de 40 000 habitants ou établissements publics assimilés (1), OPH de plus de 10 000 logements.	
Ingénieur Principal	Communes de plus de 2 000 habitants ou établissements publics assimilés (1), OPH de plus de 3 000 logements.	
Ingénieur hors classe	Communes de plus de 10 000 habitants ou établissements publics assimilés (1), OPH de plus de 5 000 logements.	
Conseiller Principal des APS	Communes de plus de 2 000 habitants ou établissements publics assimilés (1).	
Directeur enseignement artistique 1ere catégorie	Conservatoires à rayonnement régional ou établissements d'enseignement des arts plastiques mentionnés sur une liste établie par arrêté ministériel, habilités à délivrer un diplôme d'Etat ou un diplôme agréé par l'État et sanctionnant un cursus d'au moins 3 années.	
Conservateur des bibliothèques	Bibliothèques implantées dans une commune de plus de 40 000 habitants ou un établissement public assimilé (1) ou Bibliothèque inscrite, en raison de la richesse de son fond patrimonial, sur une liste établie par le préfet de région.	
Directeur et directeur principaux de police	Exercent leurs missions dans communes ou EPCI comportant un service de police d'au moins 20 agents relevant du cadre d'emplois de police et disposer d'au moins 2 directeurs de police	

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

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

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

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

Exemple :

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

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

**Les combinaisons possibles de la règle du ¼** Choix (C) – Exam (E)

Nb de nomination total	Opération pour trouver le nombre minimal de nomination par l'une des deux voies	Nombre minimal de promotion par l'une des deux voies (25%)	Répartition entre les 2 voies	Répartitions exclues
Année X				
1	$1 \times \frac{1}{4} = 0.25$	1	1 C – 1 E	0E-2C ou 2E -0C
2	$2 \times \frac{1}{4} = 0.5$	1	1 C – 1 E	
3	$3 \times \frac{1}{4} = 0.75$	1	1C-2E / 1 E -2C	0E-3C ou 3E-0C
4	$4 \times \frac{1}{4} = 1$	2	1C-3E / 3C-1E et 2C-2E	0E -4C ou 4E-0C
5	$5 \times \frac{1}{4} = 1.25$	2	2C-3E / 3C-2E	0E -5C ou 5E-0C et 1E-4C/4E-1C

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

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

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

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.

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

Année 2020	Année 2021	Année 2022	Année 2023	Année 2024	Année 2025
					1 nomination suite à examen professionnel
				1 nomination au choix	ou
			1 nomination suite à examen professionnel		Pas de nomination
			ou	Pas de nomination	...
		1 nomination au choix	Pas de nomination	1 nomination suite à examen professionnel	.....
1 nomination au choix	1 nomination suite à examen professionnel	ou	1 nomination au choix	ou	Pas de nomination
		Pas de nomination	ou	Pas de nomination	1 nomination suite à examen professionnel
			Pas de nomination		...
				1 nomination au choix	

**f) Condition de quotas d'avancement de grade :**

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

**Cette délibération doit avoir été prise avant la nomination.**

*Exemple : Pour un avancement de grade au 01/01/2025, la délibération fixant les quotas doit avoir été prise avant le 31/12/2024.*

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

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

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

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

**Le CDG28 n'effectuera aucun contrôle du respect de l'existence de cette délibération, ni du respect des quotas indiqués. Il appartient donc à chaque collectivité de s'assurer de son existence, et de veiller au respect des quotas avant de procéder**

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

**4. Les modalités d'avancement de grade (art. L 522-4 et suivants du CGFP)**

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 LDG définies par elle, et de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés (art. L 522-24 du CGFP).

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

L'autorité territoriale doit établir l'**arrêté portant tableau annuel pour le grade considéré**, dans le respect des LDG, en fixant la liste des agents remplissant les conditions pour bénéficier d'un avancement, classés par ordre de mérite, puis le transmettre au CDG28 pour publicité légale, avant d'établir dans le respect de l'ordre du tableau, les arrêtés individuels de nomination par voie d'avancement de grade.

**Depuis le 01.01.2021, la CAP n'est plus compétente pour se prononcer sur les avancements de grade et les promotions internes.**

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

- **Respect des LDG** : Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale doit, pour les avancements au choix, respecter les LDG définies par elle, et tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés (art. L 522 CGFP). Ces LDG seront arrêtées après avis du CST.

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

- **Assistance par un conseiller syndical** : les agents 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 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 LDG leur seront communiqués.

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

Etape 1

➔ **Après avoir vérifié que la collectivité/l'établissement dispose de LDG valides et que les agents proposés remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement de grade**, l'autorité territoriale établit un arrêté portant **tableau annuel d'avancement de grade** signé par l'autorité territoriale, dans le respect des LDG, qu'elle a préalablement arrêtées.

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

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

**Chaque employeur reçoit du CDG28 un tableau de proposition, chaque autorité territoriale doit donc proposer l'agent à une même date (et inscrire l'agent sur l'arrêté portant tableau annuel d'avancement, et prendre son arrêté individuel de nomination).**

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

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

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

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

→ L'avancement de grade ne peut avoir lieu **qu'après établissement de l'arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade** par l'autorité territoriale (cependant, l'inscription au tableau ne vaut pas obligatoirement nomination au grade supérieur) :

- L'arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade est établi **pour chaque grade**,
- Cet arrêté est établi et signé par l'autorité territoriale,
- Cet arrêté est établi **une fois par an**, et n'est valable **que jusqu'au 31 décembre de l'année en cours**; ce qui veut dire que les arrêtés individuels d'avancement de grade doivent être notifiés au plus tard le 31 décembre de l'année d'établissement du tableau. Passé ce délai, il faudra proposer les mêmes agents à l'avancement en vue d'une nouvelle inscription au tableau annuel de l'année suivante. La nomination de fonctionnaire sur un tableau caduc est irrégulière.
- Cet arrêté **doit établir un classement des agents promouvables proposés par ordre « de mérite professionnel »**, notamment au regard des comptes rendus d'évaluation de l'année N-1, en tenant compte des LDG arrêtées.
  - **Art. 8 du décret n°2016-1526 du 16.12.2014** : « Les fonctionnaires sont inscrits au tableau d'avancement par ordre de mérite (...). Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés **par l'ancienneté** dans le grade. ».
- Le tableau d'avancement ne comporte pas nécessairement la liste de tous les agents remplissant les conditions pour un avancement
- **L'inscription au tableau annuel n'implique pas nécessairement une nomination.**
  - L'inscription au tableau annuel donne vocation à une promotion mais ne confère **pas un droit automatique** à l'avancement de grade. *Cependant si l'agent inscrit en n°2 n'est pas nommé, les agents suivants dans le tableau ne pourront pas l'être.*
  - 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.
- Cet arrêté **doit, pour être exécutoire, faire l'objet de 2 mesures de publicités obligatoires** :
  - **Affichage au sein de la collectivité,**
  - **Affichage au CDG28**
    - Cet arrêté n'a pas à être transmis au contrôle de légalité.
- Aucun complément ni modification ne peut intervenir sur le tableau d'avancement devenu définitif.
- **Depuis le 08/08/2019 (suite à la loi du 06/08/2019)** : Chaque tableau annuel doit préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

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

- L'autorité territoriale **reste donc libre de refuser** l'avancement, sans avoir à motiver son refus.
- **L'autorité territoriale n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits sur le tableau. Mais elle doit toujours suivre l'ordre du tableau pour nommer les agents**  
*Exemple* : Un fonctionnaire inscrit en 4ème position ne peut être nommé avant le 3ème même s'il remplit toutes les conditions.
- L'arrêté individuel de nomination ne peut être pris que si les conditions suivantes sont remplies :
  1. La collectivité dispose de LDG valides
  2. Le poste soit vacant ou créé (par délibération) à la date d'avancement envisagée,  
*La déclaration de vacance d'emploi n'est plus nécessaire pour les nominations par voie d'avancement de grade.*
  3. L'agent est inscrit dans l'arrêté portant tableau annuel du grade considéré,
  4. L'agent ait accepté préalablement l'emploi qui lui est assigné dans le nouveau grade,
  5. Le taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante le permette,
  6. A la date de nomination, l'agent remplit toutes les conditions requises.
    - **La date d'effet de la nomination indiquée dans l'arrêté individuel doit être :**
- Au plus tôt, à la date à laquelle l'agent réunit les conditions d'avancement,
- Et au plus tard, au 31 décembre de l'année du tableau.

NB : La rétroactivité de cet avancement se limite au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'établissement du tableau si le poste a été créé, les LDG et la délibération sur les quotas ont été adoptées avant cette date, sinon au mieux à la date à laquelle les LDG, la délibération créant le poste et la délibération adoptant les quotas sont exécutoires.

- Cet arrêté doit, pour devenir exécutoire, être notifié à l'agent.
- Si la signature de l'arrêté individuel ne peut intervenir avant le 31 décembre de l'année, l'avancement n'est pas possible et il faudra proposer l'agent à l'avancement en vue d'une nouvelle inscription au tableau annuel l'année suivante.
- Cet arrêté individuel n'a pas à être transmis au contrôle de légalité mais il doit toutefois être transmis au comptable public.

## **6. Les préalables indispensables à respecter avant la nomination**

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

- ➔ **L'existence de LDG en cours de validité, qui doivent être établies après avis préalable du CST.**
- ➔ **L'existence d'une délibération fixant les quotas d'avancement pour le grade considéré, qui doit être prise après avis préalable du CST.**

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

**À défaut, la nomination ne peut intervenir au mieux qu'à compter de la date où la délibération sur les quotas, et ce même si l'agent remplit les conditions avant cette date.**

- ➔ **La concertation avec le(s) autre(s) employeur(s) 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 peut 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 peut 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**

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

**NOTA :** Pour mémoire, une délibération ne peut créer un poste de façon rétroactive. La création ne peut valoir que pour l'avenir.

*Exemples :*

*Un agent remplira, au 1<sup>er</sup> janvier 2025, les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement de grade. Pour permettre une nomination à cette date, en l'absence d'emploi vacant dans la collectivité, celle-ci doit délibérer pour créer le grade, AVANT LA FIN DE L'ANNEE 2024.*

*Un agent remplira, au 1<sup>er</sup> août 2025, les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement de grade. Pour permettre une nomination à cette date, en l'absence d'emploi vacant dans la collectivité, celle-ci doit délibérer pour créer le grade, AVANT LE 31 JUILLET 2025.*

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

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

- ➔ **Avoir suivi la FCO pour les agents de la filière police municipale** (ne sont pas concernés les gardes champêtres)
- ➔ **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 CDG28 et dans vos locaux 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.

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

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

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

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

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

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

Le pôle gestion des carrières reste à votre disposition pour toute questions complémentaires par mail à [conseil.statutaire@cdg28.fr](mailto:conseil.statutaire@cdg28.fr)