

## Références juridiques :

---

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite loi de transformation de la fonction publique.

Code général de la fonction publique.

Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non-complet.

Décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 modifié portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la FPT.

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 FPT.

Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.

## Introduction :

---

L'avancement de grade constitue l'une des modalités de progression de carrière des fonctionnaires. Elle est soumise à des conditions d'ancienneté et à la volonté de l'autorité territoriale de nommer l'agent au grade immédiatement supérieur à celui détenu.

Contrairement à l'avancement d'échelon, l'avancement de grade n'est pas un droit. Il se fait au choix de l'employeur pour récompenser l'agent de sa valeur professionnelle et de ses acquis (décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014).

Chaque fonctionnaire relève d'un cadre d'emplois, lequel comprend plusieurs grades. Au cours de sa carrière, le fonctionnaire titulaire peut bénéficier d'un ou plusieurs avancements de grade sous certaines conditions.

**⚠** L'avancement de grade ne doit pas être confondu avec la promotion interne qui permet d'accéder à un cadre d'emplois immédiatement supérieur.

## Présentation :

---

L'avancement de grade a lieu de façon continue, c'est-à-dire d'un grade au grade immédiatement supérieur, au sein du même cadre d'emplois.

L'avancement de grade est possible, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement :

- Soit au choix (ou « sans examen »), par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle,
- Soit après une sélection par voie d'examen professionnel. L'examen professionnel demeure valable, sans limitation de durée, jusqu'à la nomination de l'agent dans le grade.

Les conditions d'avancement de grade sont liées :

- A l'agent : conditions individuelles à remplir.
- A la collectivité : ratios « promus-promouvables », seuils démographiques, quotas.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.) ne sont plus compétentes en matière d'avancement de grade. Les décisions d'avancement de grade sont possibles uniquement si les Lignes Directrices de Gestion (L.D.G.) instaurées par [la loi dite de Transformation de la Fonction Publique n° 2019-828 du 6 août 2019](#), ont été adoptées par la collectivité.

## La procédure :

---

Pour bénéficier d'un avancement de grade, l'agent doit remplir les conditions individuelles, définies par chaque statut particulier du cadre d'emplois auquel il appartient.

Généralement, pour le grade d'avancement visé, le statut demande que l'agent :

- ait atteint un échelon précis dans son grade.
- et /ou
- justifie d'un nombre d'années de services effectifs dans le cadre d'emplois ([Annexe 1 : Fiche services effectifs](#)).

### + 1ère étape : Dresser la liste des agents promouvables

Une fois par an, le CDG66 effectue, pour ses collectivités et établissements publics affiliés, le recensement des fonctionnaires remplissant les conditions individuelles nécessaires pour accéder au grade supérieur par la voie d'avancement de grade et transmet un tableau des agents promouvables à l'ensemble des collectivités affiliées.

L'inscription sur le tableau est possible même si l'agent ne remplit pas les conditions d'avancement à la date où le tableau est arrêté. La condition requise doit seulement être atteinte au cours de l'année au titre de laquelle le tableau a été dressé, c'est-à-dire au moment de la nomination, soit au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle les promotions sont effectuées.

Concernant les examens professionnels, les candidats peuvent subir les épreuves au plus tôt 1 an avant la date à laquelle ils doivent remplir les autres conditions d'inscription au tableau d'avancement ([article 16 du décret n° 2013-593](#)).

Une exception dans la filière police municipale, l'avancement est lié à la réalisation des formations obligatoires.

Pour chaque grade d'avancement, un tableau liste :

- les agents remplissant les conditions d'avancement de grade au choix et/ou avec examen professionnel,
- la date où chacune des conditions sont remplies – date à partir de laquelle la nomination peut intervenir au plus tôt et ce jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau est édité,
- une colonne « priorité », importante dans le cas où plusieurs agents sont promouvables au même grade. Ainsi, un fonctionnaire inscrit en 3<sup>ème</sup> position ne peut être nommé qu'après les nominations effectives du 1<sup>er</sup> puis du 2<sup>nd</sup>.

### + 2ème étape : Sélectionner les agents selon les critères fixés dans les L.D.G

Les Lignes Directrices de Gestion peuvent se définir comme un système de gestion interne obligatoire pris par l'autorité territoriale, après avis du Comité Social et Technique (C.S.T.). Elles explicitent, de façon transparente, les critères objectifs appliqués pour permettre la promotion des agents ou de valoriser leur parcours professionnel.

Toutefois, l'autorité territoriale ne renonce pas à son pouvoir d'appréciation.

### + 3ème étape : Application des ratios d'avancement « promus-promouvables » ou taux de promotion

Les avancements de grade sont prononcés sous réserve du respect des ratios « promus-promouvables » propres à chaque collectivité. Ces ratios (entre 0% et 100%) sont déterminés au préalable par délibération, après avis du Comité Social Territorial. Ils correspondent au nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus. Une règle d'arrondi à l'entier supérieur ou inférieur peut être prévue. Ces taux sont instaurés pour chaque grade d'avancement de l'ensemble des cadres d'emplois pour lesquels l'autorité territoriale dispose de fonctionnaires, à l'exception des agents de police municipale ([article L. 522-27 du Code général de la fonction publique](#)).

Exemple : le ratio d'avancement pour le grade d'agent de maîtrise principal est de 50% avec une règle d'arrondi à l'entier inférieur.

Dans le tableau d'avancement de grade sur ce grade, 5 agents sont promouvables. La collectivité ne pourra procéder qu'à 2 avancements sur l'année pour laquelle le tableau a été établi.

A noter : Un ratio à 100% n'engage pas la collectivité à nommer l'ensemble des agents promouvables, elle en a juste la possibilité si elle le souhaite. Par ailleurs, la délibération n'a pas à être révisée chaque année sauf si la collectivité désire modifier le ratio.

Cas particulier : les grades à accès fonctionnel ([Annexe 2 : Fiche cas particulier pour les catégories A](#)).

### + 4ème étape : Vérifier les règles de quotas applicables à certains avancements

L'avancement pour les cadres d'emplois de la catégorie B du Nouvel Espace Statutaire (N.E.S.) : Le principe de base repose sur le fait que l'avancement de grade pour les agents de catégorie B du N.E.S, a lieu obligatoirement par les deux voies possibles prévues statutairement, c'est-à-dire avec et sans examen professionnel, en respectant une proportion entre ces deux voies. Règle des quotas ([article 25 décret n° 2010-329 du 22 mars 2010](#)) : Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre de l'une des deux voies ne peut être inférieur à ¼ du nombre total des promotions en catégorie B. Cela signifie que pour chacune des voies, le nombre de nominations minimum est de ¼ et le maximum de ¾. Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- Rédacteurs
- Techniciens
- animateurs
- Educateur des Activités Physiques et Sportives
- Chefs de service de police municipale
- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Assistants d'enseignement artistique.

Dispositif « de base » applicable à partir de 2 nominations :

Nombre total de nominations envisagées	Opération pour trouver le nombre minimal de nomination par l'1 des 2 voies	Nombre minimal de promotions par l'1 des 2 voies (arrondi à l'entier supérieur)	Répartition entre les 2 voies (choix- examen professionnel)	Répartitions exclues
2	$2 \times \frac{1}{4} = 0.5$	1	1-1	0-2 / 2-0
3	$3 \times \frac{1}{4} = 0.75$	1	1-2 / 2-1	0-3 / 3-0
4	$4 \times \frac{1}{4} = 1$	1	1-3 / 3-1- ou 2-2	0-4 / 4-0
5	$5 \times \frac{1}{4} = 1.25$	2	2-3 / 3-2	0-5/ 5-0 et 1-4 / 4-1

NB : Le tableau d'avancement étant annuel, un report d'une année sur l'autre n'est pas possible si la collectivité n'a pas « épuisé » ses possibilités de nomination au cours de l'année.

Dispositif dérogatoire applicable en cas de nomination unique :

Si, au titre de l'année N, une seule promotion est envisagée, cette nomination peut être prononcée soit au choix, soit après réussite à un examen professionnel. Dans les 3 ans suivant cette nomination (N+1, N+2, N+3), la promotion suivante devra obligatoirement intervenir :

- En cas de nomination d'un agent : uniquement par l'autre voie d'accès,
- En cas de nominations multiples : par la mise en œuvre du principe de base (examen professionnel et choix selon la règle des quotas).

Si aucune nomination par l'autre voie n'a pu être prononcée au cours de ce cycle, une nomination par la même voie d'accès que celle prononcée l'année N, sera possible dès l'année N+4. [La circulaire ministérielle N° NOR: IOCB1023960C](#) explicite les modalités d'application du décret n° 2010-329 en proposant différents exemples pour la mise en œuvre du principe de base et de sa dérogation.

#### + 5ème étape : Dresser le tableau annuel d'avancement

Conformément aux articles [L. 522-24](#) , [L. 522-26](#), [L. 522-28](#) et [L. 522-29](#) du Code général de la fonction publique l'autorité territoriale établit un tableau annuel d'avancement :

- pour l'année au titre de laquelle il est dressé, valable jusqu'au 31 décembre,
- par grade d'avancement,
- mentionnant les fonctionnaires inscrits au tableau dans l'ordre de priorité que l'autorité territoriale aura préalablement défini. Dans le cas où plusieurs agents sont promouvables au même grade, un fonctionnaire inscrit en 3<sup>ème</sup> position ne peut être nommé qu'après les nominations effectives du 1<sup>er</sup> puis du 2<sup>nd</sup>. Les candidats dont le mérite est jugé égal, sont départagés par l'ancienneté dans le grade.
- pour chaque agent, il est noté son nom, prénom, grade, échelon et le cas échéant la mention de l'examen professionnel,
- et la date à partir de laquelle l'agent remplit les conditions requises.

Ce tableau d'avancement annuel par grade doit, conformément à [l'article L. 132-10 du Code général de la fonction publique](#), préciser la part respective des femmes et des hommes des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur le tableau, en vue de leur nomination.

Il peut être élaboré, même si la nomination ne peut être prononcée au moment où il est établi.

Il ne peut être dressé qu'une fois par an et son effet se limite à l'année civile. Il doit être renouvelé chaque année. Ainsi, un agent inscrit sur le tableau annuel d'avancement de l'année N-1 ne pourra pas être nommé sur l'année N sauf s'il a fait l'objet d'une nouvelle inscription sur le tableau annuel d'avancement de l'année N (pas de report automatique d'une année sur l'autre).

Chaque tableau annuel d'avancement de grade est communiqué au centre de gestion auquel la collectivité ou l'établissement est affilié pour qu'il en assure la publicité. Une fois publié, le tableau d'avancement de grade devient définitif et ne peut plus être complété ou modifié.

A noter : la nomination de fonctionnaires inscrits sur le tableau annuel d'avancement d'une autre collectivité n'est pas possible.

## + 6ème étape : Procéder à la nomination des agents

Comme pour toute nomination : le grade d'avancement doit être inscrit et vacant sur le tableau des effectifs.

- Soit, le poste correspondant au grade d'avancement est vacant, la nomination pourra intervenir rétroactivement à l'établissement du tableau annuel d'avancement de grade mais sur l'année en cours,
- Soit, il conviendra de créer le poste par délibération. Aussi, l'avancement ne pourra intervenir qu'à compter de la date d'exécution de la délibération. La délibération ne pourra pas prévoir de date d'effet antérieure (principe de non-rétroactivité des actes administratifs). La création d'emploi peut être suivie (ou non) d'une suppression d'emploi par délibération, après avis du Comité Social Territorial.

La déclaration de vacance d'emploi (D.V.E.) sera nécessaire dans le cas où le grade obtenu suite à l'avancement de grade peut être accessible par concours. Si le nouveau grade est accessible uniquement par la voie de l'avancement de grade, alors aucune DVE n'est à produire.

Exemple : le grade de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe est accessible aussi bien par voie de concours ou d'avancement de grade. Dans ce cas, la collectivité doit déclarer la création ou la vacance de poste. Cependant le grade de rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe est accessible uniquement par voie d'avancement de grade. Dans ce cas, pas besoin de DVE.

Une particularité : le tableau annuel d'avancement du grade concerné, arrêté par l'autorité territoriale doit être communiqué au CDG, avec la fiche pratique adéquate, afin de recevoir le modèle d'arrêté de nomination.

L'avancement est prononcé par arrêté individuel de l'autorité territoriale après que l'agent ait accepté l'emploi qui lui est assigné dans le nouveau grade proposé.

NB : L'inscription au tableau d'avancement de grade 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 agents inscrits, même en cas de vacance d'emplois.

## Cas particuliers :

---

### Les fonctionnaires intercommunaux :

Elle répond à une règle spécifique décrite à [l'article 14 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié](#).

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 l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement pour lequel le fonctionnaire a le nombre d'heures hebdomadaires le plus important. En cas de durée de travail égale dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier.

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 territoriales concernées, représentant plus de la ½ 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.

Cette procédure a été instaurée afin de permettre à l'agent intercommunal de développer une carrière unique, quelle que soit la collectivité territoriale qui l'emploie.

Les fonctionnaires bénéficiant d'un mandat syndical : (articles [L. 212-4](#) et [L. 212-5](#) du Code général de la fonction publique)

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

Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire est 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 territoriale et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur.

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

Chaque statut particulier indique le nombre d'années de services effectifs nécessaires à un fonctionnaire pour pouvoir prétendre à un avancement de grade.

Les services accomplis en position d'activité ou de détachement sont comptabilisés mais des différenciations de calcul existent en fonction de la situation de chaque agent.

## Fonctionnaires à temps non complet :

---

Application des mêmes conditions individuelles d'avancement de grade que les fonctionnaires à temps complet. Cependant, le décompte de l'ancienneté diffère selon la durée hebdomadaire de l'agent ([article 13 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991](#)).

- Fonctionnaire dont la durée hebdomadaire est égale ou supérieure à un mi-temps : l'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale.
- Fonctionnaire dont la durée hebdomadaire est inférieure à un mi-temps ; l'ancienneté est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli par rapport à un mi-temps (17.5h par semaine).

Ex : un agent ayant travaillé 6 ans à 10/35ème a une ancienneté de  $6 \times 10 / 17.5 = 3$  ans 5 mois 4 jours.

## Fonctionnaires à temps partiel :

---

Les périodes à temps partiel sont assimilés à des périodes de travail à temps complet (article [L. 612-4](#) du Code général de la fonction publique). Cela concerne le temps-partiel thérapeutique, temps partiel de droit ou sur autorisation.

## Fonctionnaires en détachement :

---

Sauf dispositions contraires du statut particulier, le fonctionnaire détaché bénéficie des mêmes droits à avancement que les membres du cadre d'emplois dans lequel il est détaché.

Sous réserve qu'ils lui soient plus favorables, il est tenu compte, dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement du fonctionnaire, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine (articles [L. 513-9](#) et [L.513-10](#) du Code général de la fonction publique).

NB : La prise en compte de l'avancement de grade dans le cadre d'emplois de détachement est possible sous réserve de la vacance d'emploi correspondant dans la collectivité territoriale de détachement.

## Fonctionnaires intégrés suite à détachement ou nommés par voie d'intégration directe :

---

Les services accomplis dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois dans lequel le fonctionnaire est intégré (articles 11-3 et 26-3 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

## Fonctionnaires ayant bénéficié d'un congé parental ou d'une disponibilité pour élever un enfant :

Ce fonctionnaire conserve ses droits à avancement de grade et d'échelon dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de sa carrière.

S'il bénéficie à la fois d'un congé parental et d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve au titre de ces 2 positions, l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière (et non 2 fois 5 ans). Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. (articles [L. 514-2](#), [L. 515-8](#), [L. 515-9](#) du Code général de la fonction publique).

## Fonctionnaires ayant bénéficié d'une disponibilité au cours de laquelle il a exercé une activité professionnelle :

Ce fonctionnaire conserve des droits à l'avancement pendant 5 ans, sous réserve de fournir des justificatifs de cette activité salariée à son autorité territoriale.

Cette période est assimilée à des services effectifs dans le grade (article [L. 514-2](#) du Code général de la fonction publique).

## Fonctionnaires justifiant de services de contractuel de droit public :

La prise en compte des services antérieurs d'agents contractuels de droit public est possible lorsque :

- dans les statuts particuliers, apparaît la notion de services dans un emploi ou de services effectifs sans autre précision.
- un agent reconnu travailleur en situation de handicap a été recruté sur la base de l'article [352-4](#) du Code général de la fonction publique : les services accomplis avant titularisation sont pris en compte dans la limite d'1 an.
- un agent a bénéficié du dispositif de titularisation en application de la [loi n° 2012-347 du 12 mars 2012](#): les services accomplis sur des fonctions correspondant aux missions du cadre d'emplois d'intégration sont assimilés à des services effectivement accomplis dans le cadre d'emplois d'accueil lors de la nomination.

## Sont à exclure du calcul des services effectifs :

- Les périodes de disponibilité si le fonctionnaire n'a pas exercé d'activités professionnelles durant les périodes considérées ou s'il n'a pas fourni de justificatifs de son activité salariée à l'autorité territoriale,
- Les services d'agent contractuel de droit public ou de salarié de droit privé déjà pris en compte lors du classement à la nomination stagiaire ou à la titularisation, sauf si le statut particulier le prévoit,
- Les périodes de prorogation de stage ou de renouvellement de contrat au titre des articles [326-1](#), [L. 352-4](#) et [L. 352-5](#) du code général de la fonction publique.
- Les périodes d'exclusion temporaire de fonctions en application d'une sanction disciplinaire.
- Les périodes de congé parental avant le 1er octobre 2012.

## Les seuils démographiques :

La création de certains emplois est subordonnée à l'existence de seuils démographiques déterminés. (Exemple : l'accès au grade d'attaché hors classe est limité aux communes de plus de 10 000 habitants, autres collectivités territoriales, SDIS, OPH de plus de 5 000 logements ou établissements publics assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants ou à un département).

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 septembre 2000](#). Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer cette assimilation par délibération, soumise au contrôle de légalité.

## Les conditions d'avancement particulières – Grades à accès fonctionnel :

Aux conditions d'avancement individuelles « classiques » (échelon et services effectifs), les avancements sur certains grades sont subordonnés à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité.

### L'avancement au grade d'administrateur général :

Le nombre d'administrateurs généraux ne peut excéder 20% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux au sein de la collectivité, considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Toutefois, lorsqu'aucune promotion n'est intervenue au sein de la collectivité au titre de 3 années consécutives, une promotion peut être prononcée au titre de l'année suivante (N+4) sous conditions ([article 14 du décret 87-1097 du 30 décembre 1987](#)).

### L'avancement au grade d'ingénieur général :

Le nombre d'ingénieurs généraux ne peut excéder 20% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux au sein de la collectivité, considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Toutefois, lorsqu'aucune promotion n'est intervenue au sein de la collectivité au titre de 3 années consécutives, une promotion peut être prononcée au titre de l'année suivante (N+4) sous conditions ([article 19 du décret 2016-200 du 26 février 2016](#)).

### L'avancement au grade d'attaché hors classe :

En application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 522-23 du Code général de la fonction publique, le nombre d'attachés hors classe en position d'activité ou de détachement ne peut excéder 10% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité, considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Lorsque le nombre calculé est inférieur à 1, celui-ci est arrondi à 1.

Dans le cas d'une mutation externe à la collectivité ou à l'établissement, l'application du plafond de 10% n'est pas opposable à la nomination d'un attaché hors classe. Cette nomination est toutefois prise en compte dans le calcul de ce même plafond pour la détermination des avancements suivants ([article 21-1 du décret 87-1099 du 30 décembre 1987](#)).

### L'avancement au grade d'ingénieur hors classe :

Le nombre d'ingénieurs principaux pouvant être promus au grade d'ingénieur hors classe ne peut excéder 10% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité, considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Toutefois, lorsqu'aucune promotion n'est intervenue au sein de la collectivité au titre de 3 années consécutives, une promotion peut être prononcée au titre de l'année suivante (N+4) sous conditions.