

# CENTRE DE GESTION

DU GARD



## PROCEDURE D'AVANCEMENT DE GRADE



CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DU GARD

Mis à jour le 1<sup>er</sup> novembre 2024



# Avant propos

## RÉFÉRENCE

- Code général de la fonction publique :
  - [Articles L.522-23 à L.522-37](#)

## ➤ PRINCIPE

L'avancement de grade permet à un fonctionnaire titulaire d'accéder à un grade supérieur à l'intérieur de son cadre d'emplois.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie en profondeur, et ce dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les procédures de promotion des agents. L'avis préalable des CAP n'est désormais plus requis sur les projets de tableaux d'avancement de grade. En revanche, ces tableaux doivent désormais tenir compte des Lignes Directrices de Gestion établies par la collectivité ou l'établissement public.

En application de [l'article L.522-24 du code général de la fonction publique](#), l'avancement de grade a lieu suivant l'une ou plusieurs des modalités ci-après :

- Soit au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, au regard des lignes directrices de gestion arrêtées par l'autorité territoriale ;
- Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel ;
- Soit par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel.

Pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de catégorie A, il peut également être subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité ([Article L.522-23 du code général de la fonction publique](#)).



CDG  
30

# Procédure d'avancement de grade

*Fixer les ratios d'avancement*

*Sélectionner les agents promouvables et choisir ceux susceptibles d'être promus*

*Etablir le (ou les) tableau(x) d'avancement de grade*

*Créer le poste d'avancement*

*Transmettre les tableaux d'avancement de grade au Centre de Gestion pour publicité*

*Nommer les agents*

*Tenir compte des cas particuliers*



## Fixer les ratios d'avancement

### ► PRINCIPE

Les taux d'avancement (ratios) des fonctionnaires pouvant être promus au titre de l'avancement de grade sont fixés pour chaque grade (excepté pour la filière des agents de police municipale) par l'assemblée délibérante après avis du comité technique.

Les ratios peuvent varier entre 0 et 100 % et correspondent à un nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus. Une règle d'arrondi à l'entier supérieur ou inférieur peut être prévue. La délibération n'a pas à être révisée chaque année sauf si la collectivité désire modifier le ratio.

Ces ratios permettront ainsi de calculer chaque année le nombre des fonctionnaires pouvant, dans chaque grade, avancer. Pour ce faire, il conviendra de déterminer l'effectif total des fonctionnaires remplissant sur l'année les conditions statutaires pour avancer de grade. Le nombre maximal d'avancement est alors calculé en appliquant le ratio à cet effectif.

### ► EN PRATIQUE

La collectivité a fixé pour 2021 un ratio d'avancement de 50% avec arrondi à l'entier inférieur pour le grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe. Or, cette même année, 3 agents rempliront les conditions statutaires pour avancer vers ce grade. On a donc :

$$50\% \text{ de } 3 = 1,5 - \text{arrondi à } 1$$

L'autorité territoriale ne pourra donc procéder qu'à un seul avancement sur l'année pour ce grade.

### ► CAS PARTICULIERS

Pour l'avancement sur des grades « Grade d'Avancement Fonctionnel » (administrateur général, attaché hors classe, ingénieur général et ingénieur hors classe), le ratio a été remplacé par des « quotas d'avancement ». Cela signifie que le nombre d'agents promouvables sur le grade d'avancement ne pourra pas excéder le pourcentage déterminé par le quota sur l'ensemble de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au 31 décembre de l'année précédente.

### ► EN PRATIQUE

La collectivité a fixé pour 2021 un quota d'avancement de 10% pour le grade d'attaché hors classe. Or, au 31 décembre 2020, la collectivité comptait dans ses rangs 10 attachés hors classe. On a donc :

$$10\% \text{ de } 10 = 1$$

L'autorité territoriale ne pourra donc procéder qu'à un seul avancement sur l'année pour ce grade.



# Sélectionner les agents promouvables

## ► PRINCIPE

Avant d'établir le tableau d'avancement de grade, l'autorité devra dresser chaque année la liste exhaustive des agents promouvables, c'est-à-dire des fonctionnaires qui remplissent les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement. L'inscription sur le tableau est possible même si l'agent ne remplit pas encore 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.

L'autorité territoriale devra ensuite sélectionner parmi les agents promouvables, ceux à inscrire sur les tableaux d'avancement en prenant en compte :

- La valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des agents. Il est procédé à une appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire, compte tenu notamment :
  - ◆ Des comptes rendus d'entretiens professionnels ;
  - ◆ Des propositions motivées formulées par le chef de service ;
- Les lignes directrices de gestion, lesquelles fixent :
  - ◆ Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades ;
  - ◆ Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

L'autorité territoriale doit donc, pour une plus grande transparence, préciser au sein des lignes directrices de gestion les critères d'appréciation de la valeur professionnelle des agents.

On peut citer comme exemples :

- L'ancienneté de l'agent (dans le grade, dans la collectivité, dans l'emploi...) ;
- L'expérience acquise, y compris dans le secteur privé, associatif ou syndical ;
- L'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé ;
- Prendre en compte les formations suivies, y compris les préparations aux concours et examens ;
- La manière de servir, les efforts ou l'investissement de l'agent ;
- Etc.



# Etablir le tableau annuel d'avancement de grade

## ► PRINCIPE

L'autorité doit établir un tableau par an et par grade, lequel bénéficie d'une durée de validité annuelle et sera donc valable du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année en cours.

Après avoir procédé à la sélection des agents promouvables, l'autorité territoriale fixera par arrêté le tableau d'avancement de grade de l'année en classant les fonctionnaires retenus par ordre de mérite professionnel.

Il est à noter que l'autorité devra tenir compte de l'ordre d'inscription des agents dans la nomination de ceux-ci ! L'autorité ne pourra pas faire avancer de grade l'agent situé en troisième position sans avoir fait avancer de grade les deux premiers agents.

## ► POINT DE VIGILANCE

**Attention**, désormais, le tableau annuel d'avancement devra 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.

Cela signifie qu'outre le tableau traditionnel établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, et afin de rendre compte de la situation en matière d'égalité des sexes, un second tableau présentant une part chiffrée du nombre d'hommes et du nombre de femmes promouvables devra être établi. Ces nombres ne devront pas se limiter aux seuls agents inscrits au tableau d'avancement de grade, mais prendre en compte l'ensemble des agents de la collectivité remplissant les conditions pour avancer de grade au cours de l'année.

Il sera également désormais obligatoire de préciser la part, pour chaque sexe, de ces agents que la collectivité a bel et bien l'intention de promouvoir, en fonction des critères retenus dans ses lignes directrices de gestion.

L'objectif de cette mesure est donc essentiellement d'assurer une plus grande transparence vis-à-vis des agents qui, et ce grâce à la publication de ce tableau par le Centre de Gestion ([Article L.522-26 du code général de la fonction publique](#)), auront désormais la possibilité de prendre conscience de leur capacité à avancer ou non, en fonction de la politique de ressources humaines établie par la collectivité dans ses lignes directrices de gestion.

La publicité des tableaux d'avancement de grade définitif est obligatoire ([Article L.522-26 du code général de la fonction publique](#)) et est réalisée par le Centre de Gestion pour les collectivités qui y sont affiliées.

Une fois arrêté, il revient donc aux collectivités d'adresser le tableau définitif au CDG pour publication. Ce n'est qu'à compter de cette publication par le CDG que le délai de recours contentieux commence à courir.

Une fois publié, le tableau d'avancement de grade devient définitif et ne peut plus être complété ou modifié.



CDG  
30

## Créer les postes d'avancement

### ► PRINCIPE

La nomination est subordonnée à l'existence d'un poste vacant dans le grade d'avancement. Ainsi, les nominations par voie d'avancement de grade peuvent intervenir dès lors que les postes d'avancement ont été créés, que la déclaration de création ou de vacance d'emploi aura été effectuée auprès de la bourse de l'emploi du CDG.

Il faut toutefois distinguer les emplois accessibles exclusivement par voie d'avancement de grade des emplois que l'autorité territoriale ouvre à plusieurs types de candidatures. En effet, [l'article L.313-4 du code général de la fonction publique](#) dispense les emplois accessibles exclusivement par voie d'avancement de grade d'une déclaration de création ou de vacance d'emploi.

### ► EN PRATIQUE

Un employeur crée un poste de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe et souhaite permettre à la fois aux personnes externes et aux agents en interne (y compris ceux remplissant les conditions pour avancer de grade, mais n'ayant pas encore été nommés) de postuler. Une déclaration de vacance d'emploi sera à réaliser.

En revanche, s'il décidait de ne permettre qu'aux agents titulaires du grade de rédacteur et remplissant les conditions pour avancer vers le grade de rédacteur de 2<sup>ème</sup> classe de postuler, alors une déclaration de vacance d'emploi ne serait pas nécessaire.

Il est également à noter que certains emplois sont soumis à des limites fixées par la réglementation, tel qu'un seuil démographique, un type particulier d'établissement, une taille particulière de service, etc.. Les agents concernés ne pourront donc accéder à leur grade d'avancement qu'après mutation auprès d'une collectivité ou d'un établissement dont les caractéristiques permettront la création d'un emploi correspondant.



# Nommer les agents

## ► PRINCIPE

C'est à l'autorité territoriale de décider des nominations qui seront formalisées par un arrêté individuel d'avancement de grade. Ces nominations doivent néanmoins respecter plusieurs points :

- **L'ordre du tableau définitif tel que publié** (impossible de nommer l'agent en troisième position si les deux premiers n'ont pas été nommés auparavant, y compris si celui-ci remplit les conditions statutaires d'avancement avant les deux premiers)
- **La date à partir de laquelle l'agent remplit les conditions d'avancement de grade** (impossible de nommer un agent le 1<sup>er</sup> janvier s'il ne remplit les conditions statutaires que le 20 avril)
- **Le ratio d'avancement de grade voté par l'assemblée délibérante** (impossible de nommer plus d'agents que ne le permet le ratio)

Enfin, le fonctionnaire devra également accepter l'emploi qui lui sera assigné dans son nouveau grade.

Il est également important de noter que l'autorité territoriale n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits, même en cas de vacance d'emploi. Le choix de l'autorité territoriale s'exerce librement à l'égard des fonctionnaires qui remplissent les conditions statutaires, les agents n'ayant aucun droit à bénéficier d'une nomination même s'ils en remplissent les conditions d'ancienneté, laquelle relève de l'appréciation par l'employeur de leur valeur professionnelle et de leurs aptitudes, outre leur expérience ([CAA Versailles, 27 avril 2017, n° 16VE00588](#)).

Ainsi, un refus de nomination n'a donc pas à être motivé dans la mesure où ce n'est pas un avantage constituant un droit ([CAA Lyon 12 déc. 2006 n°02LY00474](#) et [CE 24 juin 2013, n° 358651](#)).

Les tableaux étant valables jusqu'au 31 décembre de l'année en cours, passé cette date, les fonctionnaires ne peuvent plus être nommés et un nouveau tableau devra être établi au titre de l'année suivante. Sur ce point, 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](#)).

L'arrêté de nomination par avancement de grade peut avoir un effet rétroactif à condition que les taux d'avancement aient été fixés par l'assemblée délibérante, que le poste d'avancement ait été créé préalablement par une délibération et le cas échéant déclaré vacant.



## Cas particulier Les agents intercommunaux

### RÉFÉRENCE

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

### ➤ PRINCIPE

Les fonctionnaires intercommunaux sont les agents recrutés sur le même emploi à temps non complet et sur le même grade dans plusieurs collectivités ou établissements publics.

Bénéficiant du principe de la carrière unique, ces agents, lorsqu'ils bénéficient d'un avancement de grade dans l'une des collectivités qui l'emploi, doivent se voir accorder le même avancement de grade par l'ensemble de ses employeurs.

**L'article 14 du décret n°91-298 du 20 mars 1991** portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet dispose que: « Les décisions relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle, l'inscription sur un tableau d'avancement, l'avancement de grade, l'admission éventuelle au bénéfice d'un classement au groupe supérieur de rémunération et la nomination au titre de la promotion interne mentionnés à l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée précitée d'un fonctionnaire territorial 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 de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire 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 l'a recruté en premier** ».

Un dialogue doit donc s'engager entre les collectivités employant l'agent, notamment en cas de désaccord : « En cas de désaccord entre les autorités territoriales, les décisions autres que celles relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle ne peuvent être prises que si la proposition de décision recueille l'accord des deux tiers au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent ou de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de cette durée ».



# Cas particulier

## Les seuils de nomination

### RÉFÉRENCE

- [Décret n° 2010-329 du 22 mars 2010](#) portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

### ➤ PRINCIPE

Pour les cadres d'emplois de catégorie B appartenant au NES régis par le décret n°2010-329 du 22 mars 2010, il existe des **seuils de nomination qui limitent les possibilités d'avancement de grade**.

Ces cadres d'emplois sont les suivants :

- Filière administrative : **Rédacteur**
- Filière animation : **Animateur**
- Filière culturelle : **Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, Assistant d'enseignement artistique**
- Filière police municipale : **Chef de service de police municipale**
- Filière sportive : **Educateur des activités physiques et sportives**
- Filière technique : **Technicien**

Par principe, les nominations au choix et par voie d'examen professionnel sont liés. Ainsi, le nombre de nominations prononcées dans l'une des deux voies ne peut être inférieur au quart du nombre total des nominations (minimum 1/4 - maximum 3/4 des nominations pour chacune des voies).

Aucun report des nominations par examen professionnel ou au choix n'est possible d'une année sur l'autre. Ainsi, les nominations par les deux voies doivent intervenir la même année.

### ➤ EN PRATIQUE

La collectivité a décidé de faire avancer 4 agents de rédacteur vers rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe. Sur ces 4 agents, 3 au maximum pourront avancer au choix ou par voie d'examen professionnel, le dernier agent devant obligatoirement être nommé sur celle des deux voies qui n'a pas été utilisée pour les 3 premiers :

	Avancement au choix	Avancement par examen professionnel
Nombre maximum d'agents pouvant être nommés	3	1
	OU	
	1	3

Lorsqu'il n'est pas possible de respecter cette répartition, une nomination peut être prononcée pour l'année civile, soit par la voie de l'examen professionnel, soit par la voie au choix. Toutefois, dans les 3 ans suivant cette nomination, la promotion suivante devra obligatoirement intervenir par l'autre voie d'accès. 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.



CDG  
30

## Cas particulier Avancement à l'échelon spécial

Certains grades bénéficient d'un échelon spécial qu'il est possible d'atteindre suivant une procédure particulière. C'est aujourd'hui le cas pour les cadres d'emplois des administrateurs, des attachés, des médecins, des agents de police municipale, des ingénieurs et des ingénieurs en chef.

La procédure est similaire à celle d'un avancement de grade : la collectivité établit un tableau d'avancement à l'échelon spécial et le transmet au Centre de Gestion pour publicité. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'avis de la CAP n'est plus requis.

Des règles particulières peuvent s'appliquer selon le cadre d'emplois concerné, notamment en matière de limitation du nombre d'avancements possibles.



CDG  
30

## FICHE STATUT Appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelle des agents situés au dernier échelon de leur grade

### RÉFÉRENCE

- [Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014](#) relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

[L'article 3 du Décret n° 2014-1526](#) du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux offre une perspective d'évolution aux agents situés au dernier échelon de leur grade.

Les perspectives d'avancement au grade supérieur des **agents justifiant de plus de 3 ans d'ancienneté dans le dernier échelon du grade** détenu, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, doivent faire 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 ensuite **présentée à la CAP compétente**.

