



Procédure d'avancement de grade à compter du 1^{er} janvier 2021

L'avancement de grade permet à un fonctionnaire titulaire d'accéder à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il ne doit pas être confondu avec une promotion dans un cadre d'emplois supérieur résultant soit d'un concours, soit de la promotion interne.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 modifie, au 1^{er} janvier 2021, les procédures de promotion des agents territoriaux.

Ainsi et jusqu'à présent, les projets de tableaux d'avancement de grade des collectivités étaient soumis pour avis préalable aux commissions administratives paritaires (CAP) compétentes.

Dans ce cadre, les CAP devaient procéder à un examen des éléments sur lesquels l'autorité territoriale s'était fondée pour établir ses projets de tableaux et comparer les mérites de tous les fonctionnaires susceptibles d'être promus au regard de la proposition de tableau de la collectivité.

A compter du 1^{er} janvier 2021, l'avis préalable des CAP n'est donc plus requis sur les projets de tableaux d'avancement de grade.

En application de l'article 79 de la [loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#), l'avancement de grade a lieu suivant l'une des deux modalités ci-après :

- 1) **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**,
- 2) **Soit** par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection **par voie d'examen professionnel**.

A compter du 1^{er} janvier 2021 : les différentes étapes à respecter dans le cadre d'un avancement de grade sont les suivantes :

➤ **1^{ère} étape : Fixation des ratios d'avancement :**

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

Les collectivités territoriales fixent donc par délibération les ratios applicables à tous les cadres d'emplois et pour chaque grade, vous trouverez un modèle sur le site du Cdg60, excepté celui des agents de police municipale.

De la même façon, pour l'avancement sur des grades Grade d'Avancement Fonctionnel (GRAF : administrateur général, attaché hors classe, ingénieur général et ingénieur hors classe), le ratio des promus/promouvables a été remplacé par des quotas d'avancement.

Exemple : le nombre d'attaché 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.

Les ratios fixés par délibération 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.

Pour chaque grade d'avancement, il convient de définir l'effectif des fonctionnaires de la collectivité remplissant les conditions statutaires.

Le nombre maximal d'avancement est calculé en appliquant le ratio à cet effectif.

Exemple : une collectivité a fixé en 2017 un ratio d'avancement de 50 % pour le grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe avec une règle d'arrondi à l'entier inférieur.

La collectivité compte pour l'année 2021 dans ses effectifs 3 agents promouvables sur ce grade, l'autorité ne pourra donc procéder qu'à un seul avancement (50 % de 3 = 1.5 arrondi à 1) sur l'année.

➤ **2^{ème} étape : Sélectionner les agents promouvables :**

Le tableau d'avancement de grade est établi par ordre de mérite soit par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'ensemble des promouvables au regard des lignes directrices de gestion de la collectivité, soit après sélection par voie d'examen professionnel.

Avant toute chose, 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 au choix.

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

A noter : votre conseillère statutaire peut vous adresser la liste des agents promouvables au titre de l'année.

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** de tous les promouvables ou de tous les lauréats de l'examen professionnel :

Il est procédé à une appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire, compte tenu notamment :

- 1° Des comptes rendus d'entretiens professionnels ;
- 2° Des propositions motivées formulées par le chef de service ;
- 3° Et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations.

- ⇒ **Les lignes directrices de gestion arrêtés par l'autorité après avis préalable du comité technique :**

Selon l'article 12 du [Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion](#) « les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- 1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades ;
- 2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures ».

Elles visent en particulier à **préciser les modalités de prise en compte par l'autorité de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle** des agents, notamment à travers :

- La diversité du parcours et des fonctions exercées ;
- Les formations suivies ;
- Les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel ;
- La capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes ;
- Les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.

Il revient donc à l'autorité de fixer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle des agents, comme par exemple :

- Privilégier l'ancienneté dans le grade (ou) dans l'emploi (ou) dans la collectivité ;
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle ;
- Privilégier l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé ;
- Respecter l'adéquation grade / fonctions ;
- Prendre en compte les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical) ;
- Prendre en compte l'effort de formation suivie et ou préparation au concours/examen ;
- Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation.

➤ **3^{ème} étape : Fixation définitive du TAG et publicité par le CDG :**

Le tableau d'avancement de grade répond à deux grands principes auxquels il ne peut être dérogé, à savoir le principe d'annualité et d'unicité.

Ainsi, l'autorité ne peut établir qu'**un seul tableau par an et par grade** qui est valable **jusqu'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. Vous trouverez un modèle sur le site du Cdg60.

A noter que 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.

La publicité des tableaux d'avancement de grade définitif est obligatoire 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 à l'adresse email suivante : instances-paritaires@cdg60.com

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**.

➤ **4^{ème} étape : Créer le poste d'avancement et publicité :**

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 CdG60.

Toutefois, il est précisé que la déclaration de création ou de vacance d'emploi ne concerne pas les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade (article 41 de la loi du 26 janvier 1984).

Ainsi, par exemple, le grade de rédacteur principal de 2^{ème} 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 du poste.

Par contre, le grade de rédacteur principal de 1^{ère} classe est accessible uniquement par voie d'avancement de grade. Dans ce cas, la collectivité n'a pas à déclarer la création ou la vacance du poste.

Par ailleurs, **certaines collectivités ne pourront pas créer les emplois d'avancement correspondants en raison des limites fixées par la réglementation comme un seuil démographique ou d'autres critères tels que le type d'établissement ou la taille du service.**

Dans ce cas, les titulaires de certains grades (exemple : attaché principal) ne pourront accéder au grade supérieur (Attaché hors classe) qu'après mutation si la collectivité dont ils relèvent est en dessous du seuil de création des emplois d'avancement (communes de plus de 10 000 habitants).

➤ **5^{ème} étape : Procéder aux nominations des agents :**

Il appartient à l'autorité territoriale de décider des nominations qui seront prononcées par voie d'avancement de grade **dans le respect de l'ordre du tableau définitif et des taux d'avancement votés par l'assemblée délibérante**. Il convient également que le fonctionnaire accepte l'emploi assigné dans son nouveau grade.

L'ordre du tableau détermine l'ordre des nominations. Ainsi, un fonctionnaire inscrit en 2^{ème} position ne peut être nommé avant le 1^{er} 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.

Sur ce point, la jurisprudence a retenu que 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 relèvent 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 ; 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](#)).

La décision de l'autorité territoriale devra être formalisée par voie d'arrêté. Vous trouverez un modèle [sur le site du CDG60](#).

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.

A noter : votre conseillère statutaire peut vous accompagner dans la rédaction des arrêtés individuels de nomination par voie d'avancement de grade.

Cas particuliers

➤ Les fonctionnaires intercommunaux :

Les fonctionnaires intercommunaux sont recrutés sur le même emploi à temps non complet et sur le même grade dans plusieurs collectivités ou établissements et bénéficient du principe de la carrière unique.

Lorsqu'une secrétaire mairie intercommunale bénéficie d'un avancement de grade, elle en bénéficie donc chez l'ensemble de ses employeurs.

Selon 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.**

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 ».

Ainsi, un des employeurs pourra proposer l'avancement de l'agent concerné à l'autre (ou aux autres) autorité(s) territoriale(s) dont il relève et leur adressera, pour cela, une fiche navette afin de matérialiser leur accord sur ladite proposition d'avancement de grade.

Un modèle de fiche navette est disponible [sur le site du CDG](#).

En cas désaccord entre employeurs, il conviendra d'appliquer la règle de départage édictée ci-dessus.

➤ Attention au respect des seuils de nomination :

Si la réforme du PPCR a supprimé (par le décret n° 2017-715 du 2 mai 2017) les seuils de nomination qui limitaient les possibilités d'avancement de grade en catégorie C de l'échelle C1 vers l'échelle C2, ces seuils demeurent néanmoins valables pour certains cadres d'emplois de catégorie B (B NES régi par le [décret n° 2010-329 du 22 mars 2010](#)).

Par principe, pour ces grades (animateur, rédacteur, ETAPS, chefs de service de police ...), les nominations dans les deux voies sont liées et doivent être utilisées obligatoirement.

Ainsi, le nombre de nominations prononcées par la voie de l'examen professionnel ou par celle au choix, ne peut être inférieur au quart du nombre total des nominations (minimum 1/4 et maximum 3/4 pour chacune des voies).

Exemple :

Nombre total de nominations envisagées	Application du seuil de nominations ($1/4 = 0,25$)	Nombre minimum de promotion sur chaque voie d'avancement	Répartitions possibles entre les 2 voies (examen – choix)	Répartitions exclues entre les 2 voies (examen – choix)
2	$2 \times 0,25 = 0,5$ arrondi à 1	1	(1-1)	(2-0 ou 0-2)
3	0,75 soit 1	1	(2-1 ou 1-2)	(3-0 ou 0-3)
4	1	1	(2-2 ou 3-1 ou 1-3)	(4-0 ou 0-4)
5	$5 \times 0,25 = 1,25$ arrondi à 2	2	(2-3 ou 3-2)	(5-0 ou 0-5 ou 4-1 ou 1-4)

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.

Dérogation au principe de base :

Lorsqu'il n'est pas possible de respecter le principe de base (répartition $\frac{1}{4}$ $\frac{3}{4}$ 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.

Toutefois, dans les 3 ans suivant cette nomination, la promotion suivante devra obligatoirement intervenir par l'autre voie d'accès. Le seuil de nomination est alors respecté par l'alternance d'une nomination par une voie puis par l'autre voie.

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.

Exemple :

Pour l'année 2019, un agent est promu par la voie au choix.

Pour l'année 2020, la collectivité a la faculté :

- de nommer un agent mais uniquement par la voie de l'examen professionnel ;
- de mettre en œuvre le principe de base (examen professionnel et choix).

A défaut de nomination par examen, aucune nomination au choix ne peut être envisagée.

Si aucune nomination par la voie de l'examen professionnel n'est prononcée en 2020, 2021 et 2022, une nomination au choix sera possible en 2023.

La [circulaire ministérielle n°10-014618-D du 10 novembre 2010](#) propose différents exemples de l'application du principe de base et de sa dérogation.

➤ **Avancement à l'échelon spécial**

L'article 78-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que l'échelon sommital d'un ou de plusieurs grades d'un cadre d'emplois peut être un échelon spécial lorsque le statut particulier le prévoit.

L'accès à l'échelon spécial peut être limité par application du taux de promotion prévu à l'article 49 de la loi susvisée ou par référence à un effectif maximal déterminé, en fonction de la strate démographique d'appartenance de la collectivité concernée, par le statut particulier.

Dans ce cas, **l'accès à l'échelon spécial s'effectue selon les modalités prévues par les statuts particuliers, 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.**

A compter du 1^{er} janvier 2021, cette procédure ne nécessite donc plus l'avis préalable de la CAP.

Des échelons spéciaux existent actuellement dans les cadres d'emplois des administrateurs, des attachés, des médecins, des agents de police municipale, des ingénieurs et des ingénieurs en chef.

La procédure étant similaire à celle de l'avancement de grade, il appartient aux collectivités de transmettre un arrêté fixant le tableau d'avancement à l'échelon spécial ou à la classe exceptionnelle définitif au Centre de gestion qui en assurera la publicité.

➤ **Modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelle des agents situés, depuis plus de 3 ans, au dernier échelon de leur grade**

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux PPCR, le décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 est venu modifier les dispositions de l'article 3 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.

Désormais, 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 portée à la connaissance des membres de la commission administrative paritaire compétente.

Ces dispositions concernent les fonctionnaires bloqués depuis au moins trois ans dans le dernier échelon de leur grade lorsque la nomination à ce grade résulte d'un accès par recrutement direct (sans concours), concours externe, troisième concours, concours sur titres ou sélection professionnelle et n'ayant pas bénéficié de la garantie d'une carrière sur deux grades.

Récapitulatif de la procédure d'avancement de grade :