

# GÉRER LA CARRIÈRE D'UN AGENT PUBLIC

FICHE REPÈRE

MAIRE EMPLOYEUR

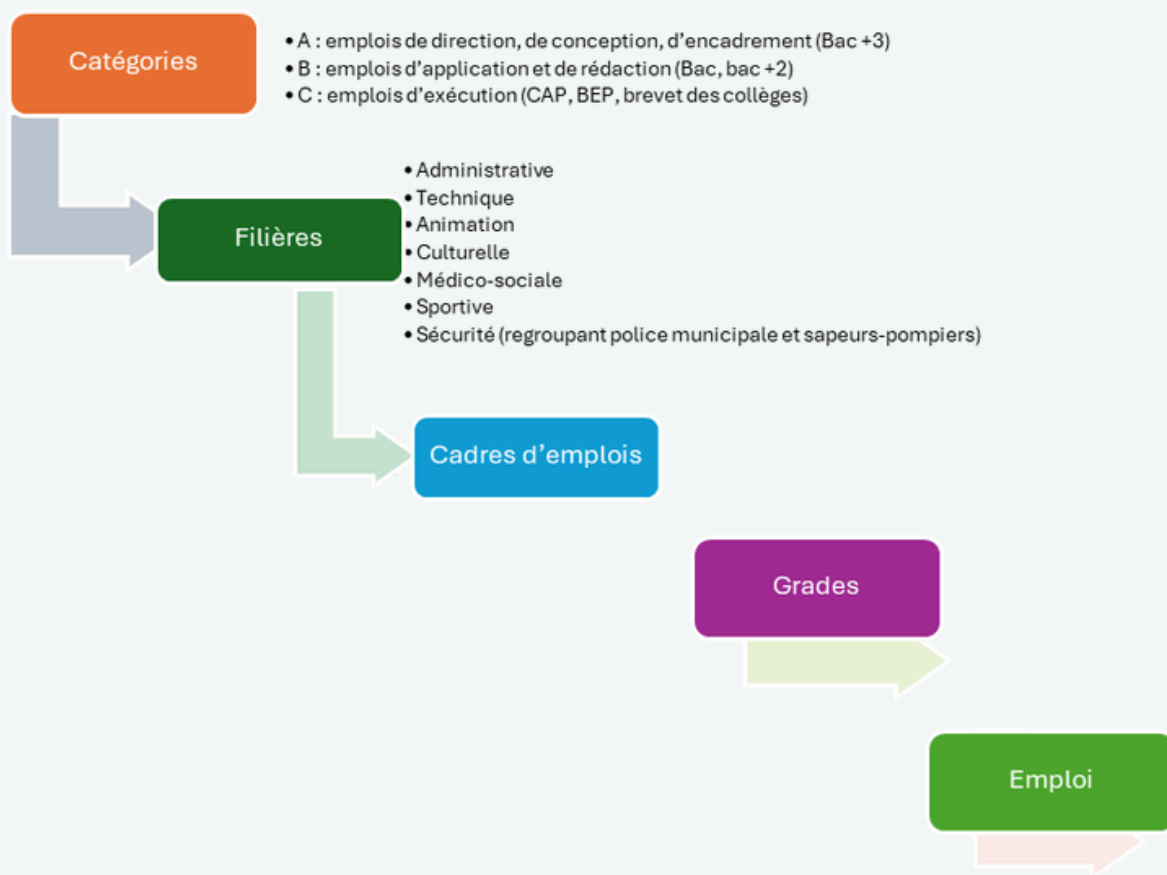
Dans la fonction publique territoriale, la carrière des agents publics s'inscrit dans un cadre statutaire garantissant à la fois la stabilité de l'emploi et des perspectives d'évolution professionnelle. Le déroulement de la carrière correspond à l'ensemble des mécanismes permettant à un fonctionnaire titulaire de progresser au sein de son cadre d'emplois, tant en termes d'échelon, de grade que de responsabilités.



Cette évolution est encadrée par des règles juridiques précises, combinant ancienneté, appréciation de la valeur professionnelle et, dans certains cas, prise en compte du mérite. Elle repose également sur des outils de gestion des ressources humaines tels que l'entretien professionnel, les tableaux d'avancement ou encore les dispositifs de promotion interne.

La situation des agents contractuels se distingue de celle des fonctionnaires en ce qu'elle ne repose pas sur une logique de carrière statutaire, mais sur un cadre contractuel. Leur rémunération peut faire l'objet de réévaluations, notamment en fonction de l'évolution des missions, de l'expérience acquise ou lors du renouvellement du contrat, sans pour autant s'inscrire dans un déroulement de carrière structuré comparable à celui des fonctionnaires.

La carrière des fonctionnaires territoriaux s'organise ainsi selon plusieurs niveaux de structuration, qui permettent de situer leur position statutaire et de définir leurs perspectives d'évolution, selon le schéma ci-dessous.



# GÉRER LA CARRIÈRE D'UN AGENT PUBLIC

Les agents sont d'abord répartis en catégories hiérarchiques (A, B et C), correspondant au niveau de qualification et de responsabilité des fonctions exercées. Ils relèvent également de filières professionnelles, structurées par grands domaines d'activité (administrative, technique, sociale, culturelle, etc.).

Au sein de ces filières, les agents appartiennent à des cadres d'emplois, qui constituent l'unité de base du statut et regroupent des fonctionnaires soumis à des règles communes et exerçant des missions comparables. La progression de carrière s'y opère à travers les grades, eux-mêmes subdivisés en échelons, lesquels traduisent l'ancienneté et déterminent l'évolution de la rémunération. Enfin, ces éléments doivent être distingués de l'emploi, qui correspond au poste effectivement occupé et qui peut évoluer indépendamment du grade détenu.

Ainsi, le déroulement de la carrière des fonctionnaires territoriaux repose sur trois mécanismes complémentaires qu'il convient d'examiner successivement : l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et la promotion interne.

## **I. L'avancement d'échelon : une progression mécanique de la carrière.**

L'avancement d'échelon correspond au passage d'un échelon à un autre au sein d'un même grade. Il constitue le mode de progression le plus courant dans la carrière des agents.

Fondé principalement sur l'ancienneté, cet avancement intervient de manière automatique dès lors que l'agent remplit les conditions de durée fixées par les statuts particuliers. Il n'entraîne pas de modification des fonctions exercées, mais se traduit par une augmentation du traitement indiciaire.

À titre d'illustration, au sein du grade d'adjoint administratif territorial, un agent recruté à un échelon donné accède à l'échelon supérieur à l'issue de la durée requise, traduisant ainsi la reconnaissance de l'expérience acquise.

Enfin, l'avancement d'échelon doit faire l'objet d'un arrêté individuel pris par l'autorité territoriale, garantissant la formalisation de la situation administrative de l'agent.

## **II. L'avancement de grade : une progression sélective au sein du cadre d'emplois.**

L'avancement de grade correspond au passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il permet à l'agent d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi qu'à une rémunération plus élevée.

Contrairement à l'avancement d'échelon, il ne présente pas un caractère automatique. Il repose sur une sélection opérée par l'autorité territoriale parmi les agents remplissant les conditions statutaires, notamment en termes d'ancienneté et, le cas échéant, de réussite à un examen professionnel.

La procédure d'avancement de grade s'inscrit dans un cadre juridique structuré.

Depuis le 19 janvier 2024, le logiciel AGIRHE vous permet de mettre en œuvre l'intégralité de la procédure

# GÉRER LA CARRIÈRE D'UN AGENT PUBLIC

## Sur la procédure d'avancement de grade :

Avant toute chose, la collectivité doit avoir arrêté ses lignes directrices de gestion (LDG). Des modèles de trames de LDG sont disponibles sur notre portail.

- **1<sup>ère</sup> étape : fixation des ratios d'avancement :**

La délibération fixant les taux de promotion n'a pas à être révisée chaque année sauf si la collectivité désire modifier le ratio. Dans le cas où les taux de promotion n'ont pas été fixés, votre projet de délibération doit être soumis à l'avis du comité social territorial.

- **2<sup>ème</sup> étape : sélectionner les agents promouvables :**

La collectivité dresse chaque année la liste des agents promouvables.

- **3<sup>ème</sup> étape : fixation définitive du tableau d'avancement de grade et publicité au CDG :**

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

- **4<sup>ème</sup> étape : en l'absence d'emploi vacant, création du poste d'avancement et publicité à la bourse de l'emploi sauf pour les emplois uniquement accessibles à l'avancement de grade.**

- **5<sup>ème</sup> étape : Prendre un arrêté individuel portant avancement de grade**

## III. La promotion interne : un accès à un cadre d'emplois supérieur.

La promotion interne constitue un mode d'accès dérogatoire à un cadre d'emplois supérieur, distinct du concours. Elle permet ainsi à un fonctionnaire territorial d'évoluer vers des fonctions de niveau supérieur, voire vers une catégorie hiérarchique supérieure. Elle est ouverte aux agents remplissant des conditions statutaires strictes, notamment en termes d'ancienneté et d'expérience professionnelle. L'accès peut s'effectuer soit après réussite à un examen professionnel, soit au choix, sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience.

La procédure repose sur la proposition de l'autorité territoriale, qui présente les candidatures des agents. Les dossiers sont ensuite examinés par rapport aux critères de notation déterminés dans les lignes directrices du centre de gestion, qui vérifie le respect des conditions statutaires et procède à un classement des candidatures.

La promotion interne est en outre soumise à des quotas, ce qui en fait un dispositif particulièrement sélectif. Les agents retenus sont inscrits sur une liste d'aptitude, valable sur l'ensemble du territoire national pour une durée de deux ans renouvelables sous conditions.

L'inscription sur cette liste ne vaut pas nomination automatique : celle-ci reste subordonnée à la décision de l'employeur et à l'existence d'un emploi vacant. Lorsqu'elle intervient, la nomination s'effectue généralement sous la forme d'un stage préalable, permettant de vérifier l'aptitude de l'agent à exercer ses nouvelles fonctions.

# GÉRER LA CARRIÈRE D'UN AGENT PUBLIC



VOS  
INTERLOCUTEURS



03 44 06 22 60



juridique@cdg60.com



**Geoffrey BEYNEY**  
Directeur  
Pôle Juridique et  
Carrières



**Laura MONTIGNY**  
Juriste



**Audrey DELHOMMELLE**  
Assistante instances  
paritaires



**Mathilde DELARCHE**  
Conseillère statutaire  
et gestionnaire  
carrière



**Sindy MARTIN**  
Conseillère statutaire  
et gestionnaire  
carrière



**Alexandra TURMEL**  
Conseillère statutaire  
et gestionnaire  
carrière

Scannez-moi !

