

LA PROCÉDURE D'AVANCEMENT DE GRADE

Un avancement de grade a lieu **d'un grade au grade immédiatement supérieur, au sein du même cadre d'emplois**. L'avancement de grade **ne constitue pas un droit** pour l'agent. Il est prononcé au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle ou après examen professionnel.

Ne pas confondre avec la promotion interne qui correspond à un changement de cadre d'emplois.

❖ Les étapes de la procédure d'avancement de grade :

- **Etape n° 1** : Dresser la liste des agents promouvables (*tableau transmis par le CDG*)
- **Etape n° 2** : Hiérarchiser les avancements au vu des Lignes Directrices de Gestion (LDG)
- **Etape n° 3** : Vérifier les règles de quotas
- **Etape n° 4** : Dresser le tableau annuel d'avancement
- **Etape n° 5** : Procéder à la nomination des agents

POINT DE VIGILANCE

Les LDG encadrent **toute décision d'avancement de grade** et sont valables **maximum 6 ans**.
Sans LDG en vigueur, aucun avancement de grade ne peut être prononcé.

Aussi, il est important de :

- **Vérifier la date de validité des LDG,**
- **Lancer leur révision si nécessaire,** après consultation du CST.

Cette vérification est indispensable pour sécuriser juridiquement les décisions d'avancement

Étape n° 1 : Dresser la liste des agents promouvables

Une fois par an, le **CDG procède au recensement des fonctionnaires remplissant les conditions individuelles nécessaires pour accéder au grade supérieur par la voie de l'avancement de grade** et transmet un tableau des agents promouvables à l'ensemble des collectivités affiliées.

Les modalités d'avancement

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

▶ Article L522-24 du CGFP

Les modalités de calcul des services effectifs

Les **fonctionnaires titulaires, en position d'activité ou de détachement peuvent prétendre à un avancement de grade**, toutefois, il convient de tenir compte des modalités de calcul des services effectifs suivants :

- **Fonctionnaires à temps non complet** : application des mêmes conditions individuelles d'avancement de grade que les fonctionnaires à temps complet. Toutefois, le décompte de l'ancienneté diffère selon la durée hebdomadaire de l'agent.
 - **Fonctionnaire intégré** (*durée de service dans l'emploi égale ou supérieure à un mi-temps*) : l'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale.
 - **Fonctionnaire non intégré** (*durée de service dans l'emploi inférieure à un mi-temps*) : l'ancienneté est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli, compte tenu du nombre d'heures de service hebdomadaire affecté à l'emploi.
Exemple : adjoint technique ayant travaillé du 01.01.2015 au 31.12.2020 soit 6 ans, avec un temps de travail de 10/35ème. Son calcul d'ancienneté est le suivant :
*6ans * 10heures / 17,50 (mi-temps en centièmes) = 3 ans 5 mois 4 jours.*

▶ Article 13 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991

- **Fonctionnaires à temps partiel** : les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein.

▶ Article L.612-4 du CGFP

- **Fonctionnaires en détachement** : sauf disposition contraire prévue par le statut particulier, le fonctionnaire détaché bénéficie des mêmes droits à avancement que les membres du cadre d'emplois dans lequel il est détaché.

▶ Article L513-9 du CGFP

- **Fonctionnaires intégrés suite à détachement ou 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 bénéficiés d'un congé parental** : un fonctionnaire en position de congé parental conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière. Le fonctionnaire ayant bénéficié au cours de sa carrière d'un congé parental et d'une disponibilité pour élever un enfant conserve au titre de ces 2 positions l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.
 - *Articles L.515-8 et L515-9 du CGFP*

- **Fonctionnaires ayant bénéficiés d'une disponibilité** : lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, conserve, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement. Cette période est assimilée à des services effectifs dans son cadre d'emplois.
 - *Articles L.514-2 du CGFP*

Le fonctionnaire ayant bénéficié au cours de sa carrière d'un congé parental et d'une disponibilité pour élever un enfant conserve au titre de ces 2 positions l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

▸ *Article L515-9 du CGFP*

- **Fonctionnaires justifiant de services de contractuel de droit public** : la prise en compte des services antérieurs de contractuels de droit public est possible sous certaines conditions dans le cadre d'un avancement de grade et s'opère comme suit :
 - **Selon la rédaction des statuts particuliers** : dès lors que les termes « *emploi* » ou « *services effectifs* » sans autre précision sont utilisés, les services contractuels de droit public peuvent être pris en considération.
 - **Selon la nature du recrutement** :
 - ✓ Les services accomplis avant la titularisation pour les agents reconnus travailleurs en situation de handicap et recrutés sur la base des articles L.352-4 et suivants du CGFP dans la limite d'1 an sont pris en considération.
 - ✓ 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 par le biais du dispositif de titularisation (*en application de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012*)

- **Fonctionnaires pris en charge** : concourent pour l'avancement de grade avec l'ensemble des fonctionnaires du centre dont il relève (*CDG ou CNFPT*) et qui appartiennent au même cadre d'emplois.
 - *Article L 542-16 du CGFP*

Les conditions particulières :

- **Les seuils démographiques (catégorie A) :** La création de certains emplois est subordonnée au respect de seuil démographique.
Exemple : l'accès au grade d'attaché hors classe est possible uniquement dans les communes de plus de 10 000 habitants, autres collectivités, SDIS ou établissements publics assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants ou à un département
- **Les conditions d'avancement particulières – Grade à accès fonctionnel (catégorie A) :** l'avancement peut 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. Les grades suivants sont concernés :
 - Administrateur général
 - Attaché hors classe
 - Ingénieur général
 - Ingénieur hors classe

▶ Article L 522-23 du CGFP

Étape n° 2 : Hiérarchiser les avancements au vu des Lignes Directrices de Gestion

Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage de ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elles **fixent les orientations générales en matière de promotion** et de valorisation des parcours des agents publics, **sans préjudice du pouvoir général d'appréciation de l'autorité compétente** en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

▶ Article L 413-1 du CGFP

Les LDG doivent également veiller à ce que les critères relatifs aux avancements de grade tiennent compte de la **situation respective des femmes et des hommes** dans les cadres d'emplois et grades concerné.

▶ Article L 132-10 du CGFP

L'autorité territoriale doit **communiquer les LDG aux agents**. Cette communication a pour objectif de rendre plus **explicites, transparents et prévisibles** les critères pris en compte en vue d'un avancement de grade. Les agents disposent ainsi d'une plus grande visibilité sur leur parcours et leurs perspectives d'évolution professionnelle.

▶ Article L 413-5 du CGFP

Les LDG sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans. Il est alors primordial de s'assurer de la validité des LDG avant de procéder aux avancements de grade. A défaut, il convient de procéder à la révision des LDG dans les meilleurs délais, après avis du CST.

Outre les LDG, les avancements de grade sont prononcés sous réserve de l'application, au niveau de la collectivité, des **ratios « promus-promouvables », déterminés préalablement par délibération, après avis du CST**. La détermination de ces ratios est obligatoire pour l'ensemble des cadres d'emplois à l'exception des agents de police municipale.

▶ Article L.522-27 du CGFP

Étape n° 3 : Vérifier les règles de quotas

▪ Quotas relatifs aux cadres d'emplois relevant du B NES

Sont concernés, les cadres d'emplois suivants :

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

Le décret n°2025-1098 du 19 novembre 2025 a **supprimé cette règle de quota à compter du 21 novembre 2025, concernant les tableaux d'avancement à partir de l'année 2026**. Toutefois, les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2026, avant le 21 novembre 2025, demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2026. Dans le cas où ces tableaux d'avancement seraient épuisés en cours d'année, il peut être procédé à l'établissement de tableaux d'avancement complémentaires au titre de la même année.

▪ 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 sous certaines conditions prévues par le statut particulier.

▸ Article 14 IV du décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987

▪ 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 3s années consécutives, une promotion peut être prononcée au titre de l'année suivante sous certaines conditions prévues par le statut particulier.

▸ Article 19 du décret n° 2016-200 du 26 février 2016

▪ Avancement au grade d'attaché hors classe

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 n° 87-1099 du 30 décembre 1987

▪ 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 trois années consécutives, une promotion peut être prononcée au titre de l'année suivante.

▸ Article 25 du décret n° 2016-201 du 26 février 2016

Étape n° 4 : Dresser le tableau annuel d'avancement

Conformément aux articles L.522-26 et L.522-28 du CGFP :

- Le tableau annuel d'avancement est **arrêté par l'autorité territoriale**.
- L'autorité territoriale **communique ce tableau d'avancement au Centre de Gestion** auquel la collectivité ou l'établissement est affilié ; le Centre de Gestion en assure la publicité.
- L'avancement est prononcé par l'autorité territoriale parmi les fonctionnaires inscrits sur un tableau d'avancement. Les fonctionnaires d'une collectivité ou d'un établissement ne peuvent être promus par cette collectivité ou cet établissement que dans l'ordre du tableau.

Ce tableau est établi une fois par an pour l'ensemble des fonctionnaires de la collectivité ou de l'établissement. Son effet est limité dans le temps à l'année civile (*du 1^{er} janvier au 31 décembre*) et doit être renouvelé chaque année.

Le juge administratif peut être saisi d'un recours tendant à l'annulation d'un arrêté portant inscription au tableau d'avancement et nomination dans un grade supérieur, dans le délai de 2 mois à compter de la publication du tableau.

Étape n° 5 : Procéder à la nomination des agents

L'avancement de grade ne peut être prononcé que si un poste correspondant au grade d'avancement est vacant au tableau des emplois permanents. À défaut, il conviendra de créer le poste par délibération et ce, préalablement à la nomination. Dans cette hypothèse, l'avancement ne pourra intervenir qu'à compter de la date d'exécution de la délibération. En effet, en vertu du principe de non-rétroactivité des actes administratifs, la délibération ne peut pas prévoir de date d'effet antérieure.

▸ Article L.411-8 du CGFP

La déclaration de vacance d'emploi n'est pas nécessaire dans le cadre d'une nomination suite à avancement de grade. Lorsque la suppression de l'emploi précédemment occupé est la conséquence d'un avancement de grade, le CST n'a pas à être saisi.

L'avancement de grade est subordonné à **l'acceptation par le fonctionnaire de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade**. L'avancement de grade est prononcé par arrêté de l'autorité territoriale ayant pouvoir de nomination.

L'autorité n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits sur le tableau

▸ Conseil d'Etat du 20 janvier 1988, req. n°68435

▪ **Les fonctionnaires intercommunaux :**

Les décisions relatives à l'inscription sur un tableau d'avancement et 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 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 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 moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent ou de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des 2/3 de cette durée.

▶ *Article 14 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991*

Dans le cadre des tableaux transmis par le CDG 35, les propositions d'avancement des fonctionnaires intercommunaux **apparaissent uniquement sur les tableaux transmis à la collectivité principale**. Il appartient donc à la collectivité principale de communiquer ces informations aux autres collectivités dont dépend le fonctionnaire.

▪ **Les fonctionnaires bénéficiant d'un mandat syndical :**

Le fonctionnaire bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service, qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70% d'un service à temps plein à une activité syndicale, a le droit à un avancement de grade. Il est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans son grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur.

▶ *Articles L 212-4 et L 212-5 du CGFP*

Recours administratif

Les agents territoriaux 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 qui leur sont défavorables. Sur leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.

▶ *Article L 216-2 du CGFP*

