

**CENTRE DE GESTION DES VOSGES**

**59 Rue Jean Jaurès BP 70055 88026 EPINAL Cedex**

**CIRCULAIRE**

**AVANCEMENT DE GRADE - 2024**

Sommaire :	Pages
Dispositions communes – généralités	2 - 3
La notion d'avancement de grade	4
Principe	4
Autorité compétente	4
Bénéficiaires	4
Modalités	5
Conditions	6 - 9
Cas particuliers – catégorie C	10
Cas particuliers – catégorie B	10 -11
Etablissement des Tableaux Annuels d'Avancement	12 -15
La procédure d'avancement de grade 2024	16
<i>Annexe 1 Dispositif de base 2 nominations</i>	17
<i>Annexe 2 Dispositif dérogatoire en cas de nomination unique</i>	18

## DISPOSITIONS COMMUNES - GENERALITES

### REFERENCES

- Code Général de la Fonction Publique
- Loi n° 2016 -483 du 20/04/2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Décret n° 2002-870 du 3/05/2002 fixant les dispositions communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie B,
- Décret n° 2006-1695 du 22/12/2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2009-1711 du 29 Décembre 2009 modifiant divers décrets portant statut particulier de cadres d'emplois des catégories B et C de la Fonction Publique Territoriale,
- 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,
- Décret n° 2010-716 du 29 Juin 2010 portant application de l'article 76-1 de la loi du 26/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la F.P.T.
- Circulaire ministérielle NOR/IOCB1023960C du 10/11/2010 relative aux modalités d'avancement de grade des agents appartenant à la catégorie B de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2012-1061 du 18 Septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques – JO du 19/09/2012 -
- Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
- Décret n° 2016-598 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires de certains cadres d'emplois médico-sociaux de catégorie A de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2016-599 du 12 mai 2016 modifiant le décret n° 2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs
- Décret n° 2016-594 du 12 mai 2016 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2016-595 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires des cadres d'emplois sociaux de catégorie B de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2016-597 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires des cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie B de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 modifié relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2016-1372 du 12 octobre 2016 modifiant, pour la fonction publique territoriale, certains dispositions générales relatives aux fonctionnaires de catégorie C et divers statuts particuliers de cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie C et B

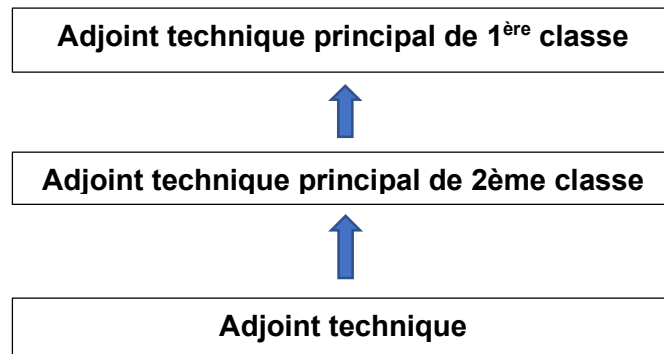
- Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale
  
- Décret n° 2017-1736 du 21 décembre 2017 portant report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires relatives à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers
  
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel – art 109
  
- Loi n° 2019-828 du 6/08/2019 portant transformation de la Fonction Publique (JO du 7/08/2019) – art 85-II
  
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires
  
- Décrets n° 2021-1818 et 2021-1819 du 24 décembre 2021 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle
  
- Décret n°2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux
  
- Décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

## LA NOTION D'AVANCEMENT DE GRADE

---

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois.

Exemple du cadre d'emplois des adjoints techniques :



En revanche, la promotion dans un cadre d'emplois supérieur (ex : Adjoint technique vers Technicien) résulte :

- soit d'un concours
- soit de la promotion interne

## PRINCIPE

---

Selon un principe général, l'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur.

Exception / Un statut particulier prévoit une dérogation à cette règle avec des possibilités d'avancement plus rapides par voie d'examen professionnel. Il s'agit du cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens.

## AUTORITE COMPETENTE

---

C'est à l'autorité territoriale qu'il appartient d'établir le tableau annuel d'avancement et de prononcer les nominations.

## BENEFICIAIRES

---

Sont concernés les fonctionnaires territoriaux **en position d'activité** ou **en position de détachement** à temps complet ou à temps non complet ainsi que les fonctionnaires recrutés par la voie du détachement ou de l'intégration directe.

## MODALITES

---

Code Général Fonction Publique – Art L.522-24 + L.522-23 - L.132-10

L'avancement de grade au sein de la fonction publique territoriale a lieu suivant l'une ou plusieurs des modalités ci-après :

1° 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. **Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale tient compte des lignes directrices de gestion prévues chapitre III du titre Ier du livre IV ;**

2° Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel ;

3° Par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel.

### **a) la valeur professionnelle des agents**

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

*1° Des comptes rendus d'entretiens professionnels ; (voir circulaire sur l'entretien professionnel)*

*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 fonctionnaires sont inscrits au tableau d'avancement par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.*

### **b) les acquis de l'expérience**

*Ensemble des savoirs, compétences et aptitudes professionnelles acquis :*

- dans l'exercice d'une activité au sein d'une administration relevant de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*
- dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou libérale, et s'appréciant en tant qu'ils sont en rapport direct avec les fonctions exercées ou devant être exercées.*

Ces deux critères « sont ceux devant être pris en compte positivement ou non, pour apprécier l'éligibilité des agents à une promotion, sauf à commettre une erreur de droit ».

## CONDITIONS

---

Les fonctionnaires ont vocation sous réserve de remplir la ou les conditions fixées par les statuts particuliers, à avancer de grade et à figurer par voie de conséquence sur un tableau d'avancement :

Ces conditions, à savoir :

- durée de services effectifs (si intégration dans la fonction publique territoriale suite à détachement prise en compte de la totalité des services )
- ancienneté de grade
- ancienneté d'échelon
- examen professionnel ...

sont énumérées pour chaque cadre d'emplois, par filière et par catégorie.

 [voir tableaux récapitulatifs des conditions 2024 mettre lien vers la page du CDG88 concernant les AVG](#)

## ● DATE DE REFERENCE

Les statuts particuliers ne fixant pas de date, il n'y a pas lieu de retenir celle du 1er janvier, mais de vérifier que l'intéressé remplira les conditions au cours de l'année au titre de laquelle le tableau est dressé.

Dans ce cas, la nomination interviendra au plus tôt à la date à laquelle les conditions seront remplies.  
*Statuts particuliers - Réponse DGCL du 19 janvier 1990*

## Exceptions

Les conditions d'avancement par voie d'examen professionnel s'apprécient au 1er janvier pour l'accès aux grades d'attaché principal, d'attaché principal de conservation du patrimoine et de bibliothécaire principal.

## ● EXAMEN PROFESSIONNEL

### Date des épreuves :

Sauf dispositions contraires dans le statut particulier, les candidats peuvent subir les épreuves au plus tôt un an avant la date à laquelle ils doivent remplir les autres conditions d'inscription au tableau d'avancement.

*Décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 - art. 16*

### Durée de validité :

Les textes en vigueur ne réglementent pas la durée de validité de l'examen professionnel. Par conséquent, il convient de considérer qu'il n'y a pas de délai pour inscrire le fonctionnaire sur le tableau annuel d'avancement de grade.

## ● FORMATION

L'obligation de formation concerne seulement le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale et celui des agents de police municipale.

*Code de la sécurité intérieure – art. R 511-35*

L'inscription au tableau d'avancement de grade ne peut intervenir qu'au vu d'une attestation établie par le président du CNFPT (*statuts particuliers*).

## ● ANCIENNETE DANS L'ECHELON

Il s'agit d'une condition de **placement sur la grille indiciaire** et non d'ancienneté déroulée dans l'échelon. En outre, les statuts particuliers énoncent les conditions minimales à remplir. Ainsi, un fonctionnaire ayant une situation plus élevée que celle requise pour l'avancement au grade supérieur remplit donc ces conditions.

*Décret n° 2012-1420 du 18 décembre 2012 – art. 21*

## ● CALCUL DES SERVICES EFFECTIFS

### - agents placés en congé parental

Les périodes passées en congé parental – **entre le 1/10/2012 et le 6/08/2019** - sont comptées :

- \* comme services effectifs **en totalité pour la 1<sup>ère</sup> année** puis
- \* comme services effectifs **réduits de moitié les années suivantes.**  
Entrée en vigueur : **1/10/2012** (décret 2012-1061 susvisé)

*(Périodes de congé parental accordées avant le 1/10/2012 : aucune prise en compte)*

Les périodes passées en congé parental – **à compter du 7/08/2019** (dispositions issues de la loi 2019-828 du 6/8/2019) - :

Les **droits à avancement** sont maintenus **pendant le congé parental** et la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans **dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière** au titre de l'une des deux positions ou des deux. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

### - agents placés en disponibilité

**Parution de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaurant la conservation des droits à avancement durant une période de disponibilité, sur une période de cinq ans, sous certaines conditions.**

L'article 109 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie l'article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il instaure un droit de conservation du bénéfice de son avancement dans la limite de cinq ans. « *Lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement* ».

Seules les activités professionnelles comparables aux emplois et fonctions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois sont prises en compte, au regard de leur nature ou de leur niveau de responsabilités.

**Art 25-1 du décret 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration :**

« Le fonctionnaire qui, placé en disponibilité dans les conditions prévues par les articles 21 et 23 et au titre des 1° et 2° de l'article 24, exerce, durant cette période, une activité professionnelle **conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans.**

L'activité professionnelle mentionnée au premier alinéa recouvre toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :

- 1° Pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an ;
- 2° Pour une activité indépendante, a généré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale .

Pour la création ou la reprise d'entreprise intervenant au titre de la disponibilité prévue à l'article 23, aucune condition de revenu n'est exigée.

Conformément au II de l'article 17 du décret n° 2019-234 du 27 mars 2019, ces dispositions sont applicables aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.

\* **Disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans**

Idem congé parental – voir paragraphe ci-dessus

Les **droits à avancement** sont maintenus **pendant le congé parental** et la disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans **dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière** au titre de l'une des deux positions ou des deux. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

● **FONCTIONNAIRES A TEMPS NON COMPLET**

Les agents à temps non complet qu'ils aient été intégrés ou reclassés

- dans un ou plusieurs cadres d'emplois ou emplois,
- dans une ou plusieurs collectivités,

peuvent bénéficier d'un avancement de grade selon la même procédure et dans des conditions identiques à celles des agents à temps complet **sous réserve que la durée de service dans l'emploi concerné soit égale au moins au mi-temps soit 17 H 50**

Deux situations sont donc à considérer :

\* AGENTS A TNC effectuant au moins 17H50 dans un grade ou emploi

**Principe** : l'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale

*Si cet agent a trois employeurs ( commune A : 15 H / commune B : 4 H / Commune C : 3 H ) soit 22 H au total, **la décision** relative à l'avancement de grade **est prise 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, la décision retenue et qui s'imposera à toutes les collectivités, sera celle qui aura recueilli l'avis favorable d'une majorité de collectivités.*

Règles à appliquer :

- soit les 2/3 des collectivités représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de travail de l'agent
- soit la moitié des collectivités représentant plus des 2/3 de cette durée.

\* AGENTS A TNC effectuant moins de 17h50 dans un grade ou emploi

**Principe** : l'ancienneté de service est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli compte tenu du nombre d'heures de service hebdomadaire affecté à l'emploi.

**Exemple** : un agent de maîtrise dont l'obligation hebdomadaire de travail dans ce grade est de 15 Heures - Cet agent devra justifier d'une ancienneté de 9 ans 4 mois ( 15 H par semaine ) pour pouvoir faire l'objet d'une proposition d'avancement de grade :

Calcul de l'ancienneté de service : soit  $\frac{4 \text{ ans} \times 35 \text{ H}}{15 \text{ H}} = 9 \text{ ans } 4 \text{ mois}$

En cas d'employeurs multiples, les règles à appliquer sont celles rappelées ci-dessus.

**OBSERVATIONS** : Les formes de concertation entre les différentes autorités territoriales n'étant pas précisées, il vous appartient de retenir celle qui vous paraît la plus appropriée.



## ● FONCTIONNAIRES A TEMPS PARTIEL

Toutes les périodes à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet, pour la détermination des droits à l'avancement

CGFP - art. L. 512-19

## ● AGENTS DECHARGES A TITRE SYNDICAL – DISPOSITIONS SPECIFIQUES

Article L.212-1 CGFP :

Sous réserve des nécessités du service, l'agent public est réputé conserver sa position statutaire ou les stipulations de son contrat lorsque :

1° En qualité de fonctionnaire, il bénéficie, en position d'activité ou de détachement, d'une décharge d'activité de services à titre syndical ;

2° En qualité d'agent contractuel, il bénéficie d'une décharge d'activité de services à titre syndical ;

3° En qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel, il est mis à la disposition d'une organisation syndicale.

Article L.212-4 CGFP :

Le fonctionnaire, qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, d'une décharge d'activité de services à titre syndical ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui consacre la totalité de son service à cette activité syndicale a droit, dès la première année, s'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou de son cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, 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.

Article L.212-4 CGFP :

Les articles L. 212-2, L. 212-3 et L. 212-4 sont applicables au fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie d'une décharge d'activité de services à titre syndical ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à cette activité syndicale

***Voir également décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale***

## CAS PARTICULIERS – CATEGORIE C

---

Cadres d'emplois des :

- adjoints administratifs territoriaux - adjoints techniques territoriaux
- agents sociaux territoriaux - adjoints territoriaux du patrimoine
- adjoints territoriaux d'animation - opérateurs des APS
- adjoints techniques des établissements d'enseignement

Sont donc concernés les fonctionnaires de catégorie C relevant de l'échelle C1 de rémunération recrutés par voie directe – c'est-à-dire sans concours – sur le grade de base de leur cadre d'emplois.

## LES DEUX VOIES D'ACCES AU 2EME GRADE

L'avancement à partir d'un grade situé en échelle de rémunération C1 dans un grade situé en échelle de rémunération C2 s'opère selon les modalités suivantes :

1° Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement,, après une sélection par la voie d'un examen professionnel ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 4e échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C ;

2° Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, parmi les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant **au moins un an d'ancienneté dans le 6e échelon** et comptant au moins huit ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C ;

3° Soit par combinaison des modalités définies au 1° et au 2°.

Les modalités d'organisation et la nature des épreuves de l'examen professionnel mentionné au 1° sont fixées par décret.

*(Art 12-1 du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale modifié)*

## CAS PARTICULIERS – CATEGORIE B

---

En matière d'avancement de grade, une **circulaire ministérielle**, du 10 novembre 2010, présente les **modalités d'avancement** des fonctionnaires appartenant à la catégorie B ; elle concerne uniquement quelques cadres d'emplois (il est précisé que pour les autres cadres d'emplois de catégorie B, il convient d'appliquer les textes d'origine, aucune modification n'ayant été apportée)

### A. QUOTA / DISPOSITIF DE BASE

Le principe de base repose sur le fait que l'avancement de grade a lieu obligatoirement par les 2 voies possibles (soit examen professionnel, soit au choix) **avec une proportion entre ces 2 voies** (minimum  $\frac{1}{4}$  et maximum  $\frac{3}{4}$  pour chacune des deux voies ) .

La [circulaire ministérielle du 10/11/2010](#) susvisée décrit les modalités d'application de ce dispositif spécifique.

**Dispositif de base applicable à partir de 2 nominations** : [Voir tableau en annexe 1](#)

### B. QUOTA / DISPOSITIF DEROGATOIRE

Toutefois, compte tenu des particularismes liés aux collectivités locales, notamment la taille de leurs effectifs, ce principe a dû être tempéré par un dispositif dérogatoire **lorsqu'une seule nomination est envisagée**, interdisant donc toute proportion :

Article 25 décret 2010-329 du 22/03/2010 :

« Toutefois, lorsqu'une seule promotion est prononcée au titre d'une année par l'autorité territoriale en vertu du 1° ( examen professionnel ) ou du 2° (au choix), les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables. Lorsqu'elle intervient dans les trois ans suivant cette promotion, la promotion suivante ne peut être effectuée qu'en application de l'autre voie d'avancement. Dans cette hypothèse, la règle qui précède est à nouveau applicable. »

La circulaire ministérielle du 10/11/2010 susvisée explicite ce dispositif :

Si, au titre de l'année N, une seule promotion est envisagée, le respect d'une proportion entre les deux voies d'avancement n'est pas possible. Cette nomination peut être prononcée soit au choix, soit après réussite à un examen professionnel, sans nécessité de respecter un délai de carence.

Si, en N+1, une seule promotion est également possible, elle ne pourra l'être que par le biais de l'autre voie d'avancement :

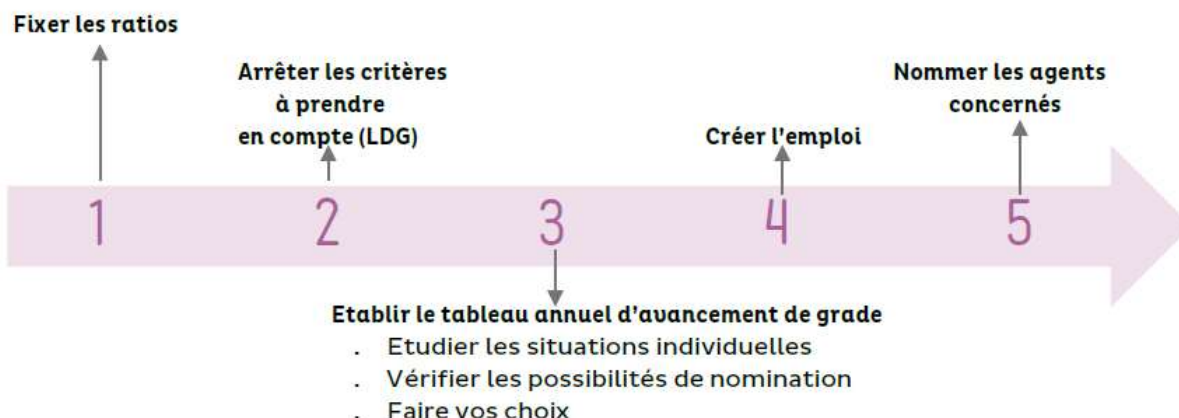
- soit elle intervient effectivement : alors une promotion du même type que celle prononcée en N est possible dès N+2
- soit elle n'intervient pas : une promotion du même type que celle prononcée en N n'est possible qu'en N+4. Une promotion par l'autre voie que celle prononcée en N reste possible en N+2 et N + 3.

Ce dispositif permet de respecter, par l'alternance et le cas échéant sur deux ans au moins, une proportion entre les deux voies d'avancement, tout en sauvegardant les possibilités d'avancement dans les petites collectivités locales.

Ainsi, en cas d'alternance annuelle entre le choix et l'examen professionnel, une collectivité pourrait effectuer une seule nomination par an ( 2011 : choix – 2012 : exa pro – 2013 : choix – 2014 : exa prof etc....) sans appliquer le dispositif de base prévoyant une proportion, par année, entre les nominations au choix et par examen professionnel.

**Dispositif dérogatoire applicable en cas de nomination unique :** [Voir tableau en annexe 2](#)

## Schéma de la procédure d'avancements de grade



### 1. FIXER LES RATIOS

#### Rappel du principe :

Le principe du ratio promus/promouvables s'applique – exception faite du cadre d'emplois des agents de police municipale – catégorie C – à l'ensemble des grades d'avancement des cadres d'emplois, quelle qu'en soit la catégorie soit A, B et C.

Sont donc concernés également, les grades pour lesquels antérieurement aucun quota n'était fixé.

#### Détermination des ratios

Le taux de promotion ou ratio exprime en pourcentage le nombre d'agents qui pourront être promus à un grade d'avancement par rapport au nombre des agents remplissant les conditions statutaire (ancienneté de services effectifs, classement à un échelon minimum, examen professionnel...)

#### Absence de ratios minimum et maximum

Aucun ratio minimum ou maximum n'étant fixé par voie réglementaire, les ratios peuvent être compris entre 0 et 100 %.

***Si l'effectif des promouvables est restreint – soit 1 seul agent par exemple – seul un ratio de 100 % permettra de prononcer un avancement de grade.***

Au sein d'un même cadre d'emplois, les ratios peuvent être identiques pour plusieurs grades.

#### La notion de nombre « plafond »

A tout ratio d'avancement de grade correspond un nombre plafond de fonctionnaires pouvant être promus.

#### Saisine du Comité Social Territorial

La saisine du C.S.T. s'effectue via le module Instances / Comité Social Territorial/ Nouvelle saisine / ratios d'avancement de grade - merci d'indiquer pour chaque grade d'avancement auquel peuvent prétendre les fonctionnaires de la collectivité, les ratios promus/promouvables envisagés (possibilité de les saisir pour toutes les filières ou tous les cadres d'emplois).

→ Ne saisir le C.S.T. que si la collectivité n'a pas fixé de ratios ou si elle entend les compléter ou les modifier

## 2. L'ELABORATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les avancements de grade ne sont plus soumis à l'avis des Commissions Administratives Paritaires compétentes mais doivent tenir compte des lignes directrices de gestion arrêtées par l'Autorité territoriale après avis du Comité Social Territorial local ou placé auprès du CDG pour les collectivités et établissements de moins de 50 agents.

Ces lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois, notamment les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

**À défaut de lignes directrices de gestion, une collectivité ne pourra pas prononcer d'avancements de grade.**

La procédure sera la suivante :

- Réflexion à mener en interne sur les LDG « intégrales »
- Saisine du CST pour avis
- Etablissement des LDG **par arrêté** de l'autorité territoriale qui seront formalisées dans un document après une éventuelle information de l'assemblée délibérante.  
Elles ne donnent **pas lieu à la prise d'une délibération** et devront être **communiquées aux agents par voie numérique ou par tous moyens** dont disposent l'autorité territoriale.

Développée par le CDG88, une application pratique et rapide permet de générer Les Lignes Directrices de Gestion des collectivités en quelques clics.

**Cette application est 100% gratuite pour les collectivités vosgiennes affiliées au CDG88 !**

**Comment accéder à l'application ?**

Il suffit de créer un nouvel identifiant avec un mot de passe lors de la 1<sup>ère</sup> connexion.

**Votre demande de création de compte sera envoyée à votre collectivité qui devra la valider.**

**[Cliquez ici pour accéder au portail d'applications !](#)**

### 3. ETABLISSEMENT DU TABLEAU ANNUEL D'AVANCEMENT DE GRADE

#### 3.1 Etudier les situations individuelles :

En matière d'avancement de grade, l'application AGIRHE vous permet de connaître les possibilités d'avancement de grade pour chacun des agents de votre collectivité.

Néanmoins, ces informations ne sont qu'indicatives et il est nécessaire de vérifier pour chaque agent qu'il remplisse bien les conditions statutaires

Il convient en premier lieu de vérifier le déroulement de carrière et la situation administrative de vos agents.

Si l'historique enregistré dans la base AGIRHE est inexact, il convient de transmettre les éléments manquant au service « carrières » pour qu'une mise à jour soit réalisée.

Il convient également de tenir compte de l'éventuelle réussite aux examens d'avancement de grade de vos agents si cela n'est pas déjà fait.

De plus, certains avancements restent conditionnés à des seuils démographiques, à des types d'établissement, à la taille d'un service, ou à l'exercice de certaines fonctions

#### 3.2 Vérifier les possibilités de nomination :

Le nombre maximal d'agents pouvant être proposés à l'avancement de grade est calculé en prenant en compte :

- . le ratio d'avancement de grade qui doit être appliqué sur l'effectif des agents qui remplissent les conditions d'avancement a ce grade,
- . les seuils de nomination applicables pour certains cadres d'emplois de la catégorie B
- . les seuils démographiques ou le type d'établissement\* ou la taille du service pour l'avancement a certains grades (administrateurs, directeur territorial, attache hors classe, attache principal, ingénieur en chef, ingénieur hors classe, ingénieur principal, conseiller principal des APS, directeur d'établissement artistique de 1ere catégorie, conservateur des bibliothèques en chef).

\*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.L'ensemble des conditions.

#### 3.3 Faire vos choix :

Sur la base des orientations et des critères généraux à prendre en compte pour les avancements (lignes directrices de gestion) l'autorité territoriale détermine la liste des agents promus :

- . soit au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle
- . soit après une sélection par voie d'examen professionnel.

L'autorité territoriale doit arrêter les tableaux annuels définitifs d'avancement de grade.

Il ne peut être dressé qu'un seul tableau par grade et par année civile.

Les fonctionnaires inscrits au tableau définitif ne peuvent être nommés qu'au cours de cette période de validité.

## **L'ordre du tableau détermine l'ordre des nominations.**

Le tableau annuel d'avancement précise **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.

## **4. CREER L'EMPLOI**

L'assemblée délibérante doit créer l'ensemble des emplois correspondant aux grades et le cas échéant supprimer les emplois correspondant à l'ancien grade.

Les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade n'ont plus à être déclarés créés ou vacants auprès du Centre de gestion.

Modèle de délibération portant création d'emploi

### Remarques :

- la formalité de publicité auprès du CDG n'est plus requise

## **5. NOMMER LES AGENTS CONCERNES**

L'autorité territoriale peut alors procéder à la nomination des agents concernés, dans l'ordre du tableau.

Les arrêtés individuels seront établis par le centre de gestion pour chaque collectivité concernée.

Les agents doivent accepter les emplois qui leur sont assignés dans leur nouveau grade.




Par ailleurs, le changement de grade peut entraîner la perte de la catégorie active pour la retraite ; il convient d'en avertir le fonctionnaire.

### Remarques :

- l'arrêté portant avancement de grade ne fait plus partie des actes transmissibles au contrôle de légalité (réf :Ordonnance 2009-1401 du 17/112009 portant simplification de l'exercice du contrôle de légalité )

**Les Commissions Administratives Paritaires n'ont plus depuis 2021 à donner leur avis sur les propositions d'avancement de grade formulées par les collectivités.**

**Toutefois, le CDG88 continuera son accompagnement auprès d'elles en :**

- communiquant la liste des agents dits « promouvables » en 2024 via le logiciel agirhe
- mettant à disposition les documents suivants :
  -  circulaire « Avancements de grade 2024 »
  -  notice « Procédure avancements de grade 2024 » via le logiciel AGIRHE
  -  tableaux énumérant les principales conditions d'avancement de grade, soit au choix ,soit à l'issue d'un examen professionnel se rapportant aux grades relevant des catégories A, B et C
- assurant la vérification des propositions d'avancements de grade des collectivités via le logiciel agirhe - pour les seuls agents proposés par l'autorité territoriale (quotas, proratisation agents à TNC, prise en compte du congé parental,...) – cette démarche facilitera la prise des arrêtés de nomination ultérieure sur le logiciel



**Les vérifications par le service Instances Paritaires débuteront à compter du 1<sup>er</sup> Février 2024**

**Il est rappelé que les collectivités devront en amont avoir arrêté leurs Lignes Directrices de gestion**

**La notice « Procédure avancements de grade 2024 » récapitule l'ensemble des opérations à mener – pas à pas – sur le logiciel AGIRHE afin de vous guider dans cette nouvelle procédure.**

Remarques :

**Le compte rendu d'entretien professionnel 2023 est toujours nécessaire pour apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des agents. Celui-ci devra toujours être réalisé et généré dans l'outil Fiches de poste – entretiens professionnel disponible sur le logiciel agirhe.**



## DISPOSITIF DE BASE APPLICABLE A PARTIR DE 2 NOMINATIONS

2 voies d'avancement : par examen professionnel et au choix

« le nombre de promotions de l'une de ces deux voies ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions »

Tableau d'exemples – Répartition entre les voies du choix et de l'examen professionnel					
Nombre total de nominations	Opération pour trouver le nombre minimal de nominations par l'une des deux voies	Nombre minimal de promotions par l'une des deux voies	Répartition entre les deux voies (choix – examen prof.)	Nombre de possibilités	Répartitions exclues
2	$2 \times \frac{1}{4} = 0,50$	1	1-1	1	0-2 / 2-0
3	$3 \times \frac{1}{4} = 0,75$	1	1-2 / 2-1	2	0-3 / 3-0
4	$4 \times \frac{1}{4} = 1$	1	1-3 / 3-1 ou 2-2	3	0-4 / 4-0
5	$5 \times \frac{1}{4} = 1,25$	2	2-3 / 3-2	2	0-5 / 5-0 et 1-4 / 4-1
6	$6 \times \frac{1}{4} = 1,5$	2	2-4 / 4-2 ou 3-3	3	0-6 / 6-0 et 1-5 / 5-1
7	$7 \times \frac{1}{4} = 1,75$	2	2-5 / 5-2 ou 3-4 / 4-3	4	0-7 / 7-0 et 1-6 / 6-1
8	$8 \times \frac{1}{4} = 2$	2	2-6 / 6-2 ou 3-5 / 5-3 ou 4-4	5	0-8 / 8-0 et 1-7 / 7-1
9	$9 \times \frac{1}{4} = 2,25$	3	3-6 / 6-3 ou 4-5 / 5-4	4	0-9 / 9-0 et 1-8 / 8-1 et 2-7 / 7-2
10	$10 \times \frac{1}{4} = 2,5$	3	3-7 / 7-3 ou 4-6 / 6-4 ou 5-5	5	0-10 / 10-0 et 1-9 / 9-1 et 2-8 / 8-2

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 DEROGATOIRE APPLICABLE EN CAS DE NOMINATION UNIQUE

N	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	N+6	N+7
1 nomination au choix  *****	nomination au choix exclue  ***** 0 nomination examen professionnel	nomination au choix exclue  ***** 0 nomination examen professionnel	nomination au choix exclue  ***** 0 nomination examen professionnel	1 nomination au choix  ***** 0 nomination examen professionnel	nomination au choix exclue  ***** 0 nomination examen professionnel	nomination au choix exclue  ***** 0 nomination examen professionnel	nomination au choix exclue  ***** 0 nomination examen professionnel
1 nomination au choix  *****	nomination au choix exclue  ***** 0 nomination examen professionnel	nomination au choix exclue  ***** 0 nomination examen professionnel	nomination au choix exclue  ***** 1 nomination examen professionnel	1 nomination au choix  ***** nomination examen professionnel exclue	nomination au choix exclue  ***** 1 nomination examen professionnel	1 nomination au choix  ***** nomination examen professionnel exclue	nomination au choix exclue  ***** 1 nomination examen professionnel
1 nomination au choix  *****	nomination au choix exclue  ***** 0 nomination examen professionnel	nomination au choix exclue  ***** 1 nomination examen professionnel	1 nomination au choix  ***** nomination examen professionnel exclue	nomination au choix exclue  ***** 1 nomination examen professionnel	1 nomination au choix  ***** nomination examen professionnel exclue	nomination au choix exclue  ***** 1 nomination examen professionnel	1 nomination au choix  ***** nomination examen professionnel exclue
1 nomination au choix  *****	nomination au choix exclue  ***** 1 nomination examen professionnel	1 nomination au choix  ***** nomination examen professionnel exclue	nomination au choix exclue  ***** 1 nomination examen professionnel	1 nomination au choix  ***** nomination examen professionnel exclue	nomination au choix exclue  ***** 1 nomination examen professionnel	1 nomination au choix  ***** nomination examen professionnel exclue	nomination au choix exclue  ***** 1 nomination examen professionnel