

Références :

- Loi n° 83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale - J.O. du 27.01.84 – Articles 49 et 79
- 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 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**

I. DEFINITION

L'avancement de grade est l'accès à un grade supérieur d'un même cadre d'emplois.

Exemple : Cadre d'emplois des Adjointes techniques territoriales comportant désormais trois grades depuis le 1/01/2017 :

Adjoint technique → Adjoint technique principal 2^{ème} classe

Adjoint technique principal 2^e classe → Adjoint technique principal 1^e classe

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

II. PRINCIPES ET CONDITIONS

a) Principe

L'avancement de grade, en application de l'article 79 de la loi du 26/01/1984 modifiée, a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur :

Adjoint administratif → Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe → Adjoint administratif principal de 1^e classe

b) Conditions

Les fonctionnaires territoriaux **en position d'activité** ou **en position de détachement** à temps complet ou à temps non complet 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.

c) Dates auxquelles s'apprécient les conditions statutaires

Les conditions requises doivent être satisfaites au cours de l'année de validité du tableau d'avancement (1^{er} Janvier – 31 Décembre) et non pas obligatoirement au 1^{er} Janvier. Parfois, la date butoir du 31/12 est fixée pour certains cadres d'emplois (attachés, ingénieurs, infirmiers en soins généraux.).

Ainsi, l'inscription sur un tableau d'avancement est possible par « anticipation », mais la nomination au grade d'avancement interviendra au plus tôt à la date à laquelle l'ensemble des conditions seront satisfaites.

Si plusieurs agents sont promouvables à des dates différentes, l'ordre préférentiel qui conditionne l'ordre des nominations, devra néanmoins être respecté.

✚ *voir tableaux récapitulatifs des conditions en annexe*

d) Dispositions spécifiques applicables aux 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^{ère} 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.

e) Dispositions spécifiques à venir applicables aux 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.

Voir Arrêté du 19 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique territoriale

- **Disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 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 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.

f) Dispositions spécifiques applicables aux agents à TNC

1. Avancement de grade des agents à temps non complet : Modalités de prise en compte de l'ancienneté de service

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 :

2. 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

Conditions d'avancement d'un agent de maîtrise au grade d'agent de maîtrise principal : Justifier d'un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon du grade d'agent de maîtrise + 4 ans au moins de services effectifs en qualité d'agent de maîtrise

Exemple : un agent de maîtrise au 7ème échelon - 12 ans de services effectifs - dont l'obligation hebdomadaire de travail dans ce grade est de 22 H - peut donc être proposé au grade d'agent de maîtrise principal .

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.

3. 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. En tout état de cause, les membres de la CAP ne manqueront pas d'examiner la totalité des propositions se rapportant à un même agent dont ils pourraient être destinataires.

4. AGENTS DECHARGES A TITRE SYNDICAL / DISPOSITIONS SPECIFIQUES

L'article 58 de la loi n° 2016 -483 du 20/04/2016 réécrit un nouvel article 23 bis. dans la loi n° 83-634 du 13/7/83 :

« I.-Sous réserve des nécessités du service, le fonctionnaire en position d'activité ou de détachement qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, bénéficie d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale, est réputé conserver sa position statutaire.

II.-Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, de l'une des mesures prévues au I et qui consacre la totalité de son service à une activité syndicale a droit, dès la première année, à l'application des règles suivantes :

2° - concerne l'avancement d'échelon....

3° Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, **ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifie 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.**

III.-Le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie de l'une des mesures prévues au I 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 une activité syndicale est soumis au II.

Le décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale fixe également les modalités d'application du présent article (**JO 30/09/2017**).

III. LES DIFFERENTS MODES DE SELECTION DES AGENTS PROMOUVABLES

La sélection s'opère :

- **soit au choix**, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, en prenant en compte :

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) des acquis de l'expérience (notion introduite par l'article 43 de la loi 2007-2009 du 19/07/2007 relative à la F.P.T.) qui doivent être entendus comme l'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 Juillet 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 ».

- soit par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi **après sélection par voie d'examen professionnel** et avis de la CAP.

IV. CAS PARTICULIER - CATEGORIE C : AVANCEMENT DE GRADE DE L'ECHELLE C1 VERS L'ECHELLE C2

Cadres d'emplois des :

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

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, établi après avis de la commission administrative paritaire, 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, après avis de la commission administrative paritaire, parmi les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 5e 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 par le décret 2017-715 du 2/05/2017)

V. CAS PARTICULIER - CATEGORIE B : CADRES D'EMPLOIS ISSUS DE LA REFORME

En matière d'avancement de grade, une **circulaire ministérielle**, du 10 novembre 2010, présente les **nouvelles 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](#)

VI. ETABLISSEMENT DES TABLEAUX ANNUELS D'AVANCEMENT DE GRADE

Tout avancement de grade est conditionné préalablement par :

A . La détermination après avis du CT, de taux de promotion (ratios promus/promouvables) par l'assemblée délibérante

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...)

Nombre de fonctionnaires remplissant à titre personnel les conditions d'avancement de grade	x	soit 4 adjoints administratifs principaux de 2 ^{ème} classe remplissant les conditions requises	x
Taux fixé par l'assemblée délibérante			50 %
=		=	
Nombre de fonctionnaires pouvant être promus au grade supérieur		2 promotions possibles (seuls les 2 premiers agents sur les 4 inscrits par ordre préférentiel sur le tableau annuel d'avancement pourront être promus au grade supérieur)	

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.

Les décisions individuelles portant avancement de grade qui relèvent toujours de la compétence de l'autorité territoriale après avis de la C.A.P., ne peuvent donc intervenir au mieux que dans la limite de ce nombre plafond.

Saisine du Comité Technique

La saisine du C.T. s'effectue via le module Instances / Comité Technique/ 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.T. que si la collectivité n'a pas fixé de ratios ou si elle entend les compléter ou les modifier

B. Le respect des taux de proportionnalité entre les deux voies d'avancement

* Cas particuliers concernant la catégorie B : voir paragraphe V

C. Le quota d'avancement (nouveau)

Pour l'avancement aux G.R.A.F. (grade à accès fonctionnel : administrateur général, attaché hors classe, ingénieur général et ingénieur hors classe), le ratio des promus/promouvables est remplacé par un **quota d'avancement**.

Exemple : accès au grade d'attaché hors classe – voir tableaux conditions catégorie A -

Le nombre de fonctionnaires promouvables au grade d'attaché hors classe est calculé en application d'un **quota** de 10% de l'effectif du cadre d'emplois, au 31/12 de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions.

□ Décret 87-1097 du 30.12.1987 - art 14 □ Décret 2016-200 du 26.02.2016 - art 19 IV
Décret 2016-201 du 26.02.2016 - art 25 III □ Décret 87-1099 du 30.12.1987 - art 21-1

D. L'établissement après avis de la CAP d'un tableau annuel d'avancement

Phase préparatoire :

* l'autorité territoriale dresse **par ordre préférentiel** la liste exhaustive des promouvables au regard de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience

Antérieurement à l'arrêt du Conseil d'Etat du 27/04/201 (,Commune de la Ciotat, req. n° 304987) la collectivité était tenue de soumettre à la C.A.P. l'ensemble des candidatures afin qu'il soit procédé à l'examen comparé de la valeur professionnelle de tous les agents qui pouvaient prétendre à un avancement de grade.

*Selon l'arrêt du Conseil d'Etat susvisé, l'autorité territoriale n'est plus tenue de faire figurer l'ensemble des agents remplissant les conditions pour être promus sur les projets de tableau d'avancement de grade soumis à la C.A.P. ; elle doit en revanche, **d'une part, préalablement à la présentation des projets de tableau avoir procédé à un examen de la valeur professionnelle de chacun des agents remplissant les conditions pour être promus et, d'autre part, tenir à la disposition de la C.A.P. les éléments sur lesquels elle s'est fondée pour établir ses projets de tableau après avoir comparé les mérites respectifs des agents.***

- **Disposition issue de la loi du 6/8/2019 – art 85-II - Nouveau**

Indication par la collectivité dans les tableaux d'avancement de grade de la part respective des femmes et des hommes promouvables et susceptibles d'être promus.

Art. 79 modifié loi 84-53 : « 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 ;

* transmission à la CAP compétente du tableau préparatoire pour avis, avis qui peut être ou non assorti d'observations (notamment en ce qui concerne les taux de proportionnalité : cas particuliers concernant la catégorie B voir paragraphe V)

La CAP a connaissance en vertu de l'article 30 de la loi statutaire du 26/01/1984 des questions d'ordre individuel qui résulteraient de l'établissement des tableaux d'avancement de grade ou des nominations effectuées en application de ceux-ci

Phase finale :

- le tableau définitif est arrêté par l'autorité territoriale et transmis au CDG pour publicité.
- La validité du tableau est égale au plus à l'année civile au titre de laquelle il est établi
- L'inscription sur un tableau d'avancement ne vaut pas nomination dans le grade

VII. LA NOMINATION DANS UN GRADE D'AVANCEMENT : MODALITES

L'avancement de grade intervient dans le respect des conditions suivantes :

- Création de l'emploi par l'organe délibérant correspondant à l'emploi d'avancement
- Acceptation de l'emploi d'avancement par le fonctionnaire et des fonctions y afférentes
- Les nominations sont prononcées selon l'ordre des tableaux :

Cas particulier :

- catégorie B : principe de proportionnalité – voir ci-dessus paragraphe V

- à la date de nomination, toutes les conditions statutaires doivent être remplies
- la strate démographique dont relève la collectivité doit permettre la création de l'emploi d'avancement
- Le classement dans les nouveaux grades s'effectue dans les conditions fixées dans les statuts particuliers et par renvoi aux décrets :

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

- l'arrêté portant avancement de grade ne fait plus partie des actes transmissibles au contrôle de légalité (réf : Ordonnance 2009-1401 du 17/11/2009 portant simplification de l'exercice du contrôle de légalité)

VIII. SAISINE DE LA C.A.P. / PROCEDURE VIA AGIRHE

- Pour l'édition des propositions d'avancement de grade 2020, il vous appartient, **de « générer » vous-même via le logiciel AGIRHE/ Menu Instances/CAP/Nouvelle Saisine/CAP du 23/06/2020 - catégorie A, B ou C/ Avancement de grade...** ces documents afin de pouvoir les compléter et les téléverser directement sur le module CAP ;
- Une notice 2020 est à votre disposition pour vous guider – pas à pas - sur le logiciel AGIRHE
- Une procédure simplifiée vous détaille également les modalités de saisine de la CAP
- Sont consultables en annexe les tableaux 2020 énumérant les principales conditions d'avancement de grade,
 - * soit au choix
 - * soit à l'issue d'un examen professionnelse rapportant aux grades relevant des catégories A, B et C.

OBSERVATIONS :

Si aucun agent de votre collectivité ou établissement n'est susceptible d'être promu en 2020, la présente note est néanmoins établie à titre d'information afin de vous permettre d'assurer la gestion prévisionnelle de votre personnel.



Il vous appartiendra donc :

- de saisir impérativement la CAP du 23/06/2019 pour chaque catégorie A,B ou C de fonctionnaires
- de saisir par cadre d'emplois le nom de l'agent ou des agents proposés au grade supérieur
- d'indiquer la part respective des femmes et des hommes promouvables et susceptibles d'être promus
- de joindre **obligatoirement** à cet envoi :
 - * **le compte rendu d'entretien professionnel signé – année 2019 (document scanné en format PDF) de chaque agent**
- de joindre les attestations de réussite aux examens professionnels le cas échéant

Il est rappelé qu'aucune proposition d'avancement de grade ne sera soumise à l'examen de la CAP en l'absence de compte rendu d'entretien professionnel du fonctionnaire concerné (il est rappelé que celui-ci sera saisi également en amont sur l'outil informatique FP/EP proposé par le CDG)

ENVOI DES DOSSIERS

L'ensemble de ces documents devra être transmis au plus tard au Centre de Gestion des Vosges pour les :

	Date de CAP	Date limite d'envoi des dossiers
Grades des catégories A, B, C	CAP prévues le 23 Juin 2019	Vendredi 27 MARS 2020



Ces délais sont impératifs : les dossiers réceptionnés hors délais seront rejetés.

Annexe 1

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.

Annexe 2

DISPOSITIF DEROGATOIRE APPLICABLE EN CAS DE NOMINATION UNIQUE

Tableau d'exemples de possibilités offertes de nominations uniques par année avec comme base de départ une nomination au choix

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 *****	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

