

L'avancement de grade

L'avancement de grade est un mode de progression de carrière. Il permet à un fonctionnaire titulaire de passer d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois et d'accéder ainsi à des fonctions supérieures.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié en profondeur les règles d'avancement pour les fonctionnaires territoriaux. La mise en place des lignes directrices de gestion, qui fixent les orientations en matière d'avancement de grade, d'accès à l'échelon spécial et de valorisation des parcours professionnels, est venue encadrer le rôle décisionnaire de l'autorité territoriale, dans un contexte marqué par la suppression de la compétence des commissions administratives paritaires en matière d'avancement.

Sommaire

1. Le processus de décision	2
1.1 Les lignes directrices de gestion (LDG)	2
1.2 Emploi vacant et taux de promotion	2
1.3 Fiches de postes et entretiens professionnels	3
2. La procédure d'avancement : établissement de la liste des promouvables	3
2.1 Conditions générales	3
2.2 Fonctionnaires à temps non complet	3
2.2.1 Détermination de l'ancienneté de service	3
2.2.2 Cas des agents intercommunaux occupant le même emploi dans plusieurs collectivités	4
2.3 Activité syndicale	4
2.4 Examen des situations individuelles	4
3. Le tableau d'avancement : décision et effets	4
3.1 Établissement du tableau d'avancement	4
3.2 La décision d'avancement et ses effets	5

1. LE PROCESSUS DE DECISION

1.1 Les lignes directrices de gestion (LDG)

La loi de transformation de la fonction publique a notamment supprimé la compétence des Commissions Administratives Paritaires (CAP) pour l'examen préalable des propositions d'avancement de grade et d'accès à l'échelon spécial. En contrepartie, deux dispositifs ont été introduits afin de renforcer la transparence des décisions et d'assurer une égalité de traitement entre agents placés dans une situation comparable :

- *la mise en place des Lignes Directrices de Gestion (LDG),*
- *la possibilité pour les agents de se faire assister par un conseiller syndical lors de leurs recours administratifs contre une décision individuelle défavorable en matière d'avancement.*

Les lignes directrices de gestion (LDG) fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours (art. 19 II du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019).

Elles visent notamment :

- *à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience des agents (diversité des parcours et fonctions exercées, formations suivies, conditions particulières d'exercice). Ces modalités intègrent également les activités exercées dans le cadre syndical, dans un autre versant de la fonction publique, dans le secteur privé (y compris associatif) ou encore au sein d'organisations européennes ou internationales.*
- *à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion, en tenant compte de la répartition respective dans les cadres d'emplois et grades concernés.*



Depuis le 1^{er} janvier 2021, l'autorité territoriale compétente dispose du pouvoir de décision en matière d'avancement de grade et à l'échelon spécial sans avoir à saisir préalablement la CAP. En contrepartie, elle doit tenir compte des LDG, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation. **L'absence de LDG arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du CST, empêchent tout procédure d'avancement au sein de la collectivité.**

1.2 Emploi vacant et taux de promotion

L'avancement de grade se fait au sein de la collectivité d'appartenance de l'agent. Il suppose, au-delà de la disponibilité d'un emploi vacant, le respect d'un taux de promotion (ou ratio).

Ce taux, fixé par l'organe délibérant après avis du comité social territorial, détermine le nombre maximal d'avancements possibles et peut varier de 0 à 100 %. Il est fixé pour chaque grade.

Il convient donc de vérifier que la délibération fixant ces taux pour chaque grade est toujours en vigueur.

Particularités :

- *Aucun taux de promotion n'est prévu pour les grades du cadre d'emplois des agents de police territoriaux.*
- *Pour les grades à accès fonctionnel (ex. : attaché hors classe, ingénieur hors classe), le taux est directement prévu par le statut particulier du cadre d'emplois.*

L'avancement à l'échelon spécial ne concerne que les cadres d'emplois et grades suivants :

- *Administrateurs territoriaux (administrateur général),*
- *Attachés territoriaux (attaché hors classe),*
- *Ingénieurs territoriaux (ingénieur hors classe).*

Comme pour l'avancement de grade, l'avancement à l'échelon spécial est soumis à la fixation d'un taux de promotion par l'organe délibérant.

1.3 Fiches de postes et entretiens professionnels

L'avancement vise notamment à prendre en compte la **valeur professionnelle** et les **acquis de l'expérience** des agents. A ce titre, l'examen des dossiers doit s'appuyer sur les fiches de poste et **les entretiens professionnels, qui doivent avoir été réalisés préalablement.**

Les comptes-rendus n'ont plus à être transmis systématiquement au Centre de Gestion
(Circulaire CDG 44 du 26 octobre 2020).

2. LA PROCEDURE D'AVANCEMENT : ETABLISSEMENT DE LA LISTE DES PROMOUVABLES

2.1 Conditions générales

Pour chaque grade ou échelon spécial, la collectivité doit identifier les agents remplissant les conditions statutaires.

- [fiches récapitulatives par filière à retrouver sur notre site internet](#) (40 fiches pour l'avancement de grade et 1 pour l'échelon spécial).
- [Modèle d'établissement de la liste des promouvables à retrouver sur notre site internet](#)

Pour la filière police, les agents doivent également être à jour de leurs obligations de [formation continue obligatoire \(FCO\)](#).

Depuis la suppression du rôle des CAP dans l'avancement de grade et à l'échelon spécial, le Centre de Gestion n'intervient plus dans la vérification des conditions de promouvabilité. Il revient donc à **l'autorité territoriale d'exercer une vigilance particulière sur l'identification des promouvables.**

Depuis 2025, le Centre de Gestion de Loire-Atlantique propose une prestation dédiée : [Edition des promouvables](#).

2.2 Fonctionnaires à temps non complet

Les fonctionnaires à temps non complet bénéficient de l'avancement de grade selon les conditions d'ancienneté et suivant la procédure prévue pour les fonctionnaires à temps complet du même grade. Des spécificités sont néanmoins prévues : articles 13, 14, 27 et 28 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié.

2.2.1 Détermination de l'ancienneté de service

Il convient de distinguer deux périodes

❑ Période antérieure au 22 mars 1991

L'ancienneté de service accomplie à moins de 39 heures est prise en compte proportionnellement au temps de service effectué.

❑ Période comptant du 22 mars 1991

L'ancienneté de service est prise en compte en totalité lorsque la durée hebdomadaire est égale ou supérieure à :

- 19 H 30 jusqu'au 31 décembre 2001
- 17 H 30 à compter du 1^{er} janvier 2002

Dans le cas contraire, elle est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli.

2.2.2 Cas des agents intercommunaux occupant le même emploi dans plusieurs collectivités

L'avancement de grade a lieu dans ce cas après avis ou propositions des autres autorités. La décision d'inscription est prise :

- Soit par l'autorité auprès de laquelle le fonctionnaire consacre le plus grand nombre d'heures
- Soit par l'autorité qui l'a recruté en premier en cas d'égalité de la durée hebdomadaire de service

2.3 Activité syndicale

En application de la loi 2016-483 du 20 avril 2016, certains fonctionnaires exerçant une activité syndicale sont inscrits de plein droit au tableau d'avancement, de grade et à l'échelon spécial **dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté identique à l'ancienneté moyenne des fonctionnaires titulaires ayant été inscrit au titre du précédente tableau d'avancement.**

Sont concernés :

- *les fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service ou d'une mise à disposition totale*
- *les fonctionnaires à temps complet consacrant entre 70 % et 100 % de leur temps de travail à une activité syndicale, depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile.*

2.4 Examen des situations individuelles

Afin d'établir les avancements de grade et à l'échelon spécial en cohérence avec les LDG, l'autorité territoriale doit procéder à un examen individuel et comparé de l'ensemble des agents promouvables pour un même grade.

3. LE TABLEAU D'AVANCEMENT : DECISION ET EFFETS

3.1 Établissement du tableau d'avancement

Avant tout arrêté individuel d'avancement (grade ou échelon spécial), l'agent doit être inscrit au tableau annuel d'avancement.

- *Ce tableau est établi par grade et par voie d'accès pour l'année civile.*
- *Il constitue un préalable obligatoire aux décisions individuelles.*

Arrêté par l'autorité territoriale, **il n'est pas soumis au contrôle de légalité** mais doit être affiché au sein de la collectivité et transmis au Centre de Gestion, qui en assure la publicité (article L522-26 du Code général de la fonction publique). Cette publicité fait courir le délai de recours en cas de contentieux.

L'ordre du tableau détermine l'ordre des nominations : un agent inscrit en 4^{ème} position ne peut être nommé avant celui inscrit en 3^{ème} position, même si les conditions statutaires sont remplies.

L'inscription au tableau ne vaut pas nomination et ne confère aucun droit automatique à être promu.

La validité du tableau est limitée à l'année civile au titre de laquelle il est établi. Un agent inscrit au tableau d'avancement de l'année N et non promu au cours de cette année ne dispose d'aucun droit automatique à être inscrit au tableau d'avancement de l'année N+1.

3.2 La décision d'avancement et ses effets

Nomination de l'agent promu

La nomination de fonctionnaires inscrits sur le tableau annuel d'avancement d'une autre collectivité n'est pas possible.

Au titre de l'année d'établissement du tableau, l'avancement de grade est prononcé au plus tôt à la date à laquelle l'agent remplit les conditions statutaires, dans le respect de l'ordre du tableau et sous réserve de disponibilité d'un emploi vacant.

L'avancement de grade est subordonné à l'acceptation par l'agent de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade.

Contrairement à la promotion interne, l'avancement de grade **ne nécessite pas de déclaration préalable de vacance d'emploi**.

Les arrêtés d'avancement de grade et à l'échelon spécial :

- *ne sont pas transmis au contrôle de la légalité ;*
- *sont exécutoires dès leur signature par l'autorité territoriale et l'agent concerné.*

Comme pour tout acte de carrière transmissible au Centre de Gestion, un exemplaire de cet arrêté doit être transmis au Centre de Gestion dans un délai de deux mois après son établissement.

Règles de classement dans le nouveau grade

- [cat. C](#)
- [cat. C Agent de maîtrise / Agent de police](#)
- [cat. B](#)
- [cat. A](#)

Principales références juridiques

- *Code général de la fonction publique*
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019*
- *Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019*
- *Circulaire Centre de Gestion de Loire Atlantique du 26 octobre 2022*



Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) en lien avec le thème abordé :

⇒ **Nom de la fiche** = *Avancement de grade (AVAGRA)*, *tableau d'avancement annuel (TABAVA)*