CENTRE de GESTION
LOIRE-ATLANTIQUE

Suivi statutaire des agents territoriaux

Nantes, le 17 décembre 2020

Le Président du Centre de Gestion
à
Mesdames et Messieurs les Maires
et Présidents d'établissements publics affiliés

Dossier suivi par : Mme Lénaïc ROUSSEAU-GANCEL / MO
Tél : 02 40 20 00 71
cap@cdg44.fr

Objet : ***Avancements de grade/ avancement à l'échelon spécial et lignes directrices de gestion***
Références : Loi n°84-53 du 26.1.1984 modifiée (articles 49, 78-1, 79 et 80)
Loi 2019-828 du 6.8.2019
Décret 2019-1265 du 29.11.2019
Décret 2014-1526 du 16.12.2014
Décret 2017-722 du 2.5.2017

PJ (disponibles sur le site internet du CDG) : 11 + 41 fiches

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique – et particulièrement son article 10 – a supprimé la compétence des Commissions Administratives Paritaires en matière d'examen préalable des propositions d'avancements de grade et d'avancement à l'échelon spécial.

En contrepartie de cette évolution, la loi a introduit deux dispositions visant à garantir une transparence dans les critères présidant aux décisions de l'autorité territoriale et une cohérence de traitement entre les agents de situation identique :

- les Lignes Directrices de Gestion (LDG)
- la possibilité pour les agents de se faire assister par un conseiller syndical dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables en matière d'avancement

Par la présente circulaire j'entends vous éclairer sur la procédure à suivre concernant les décisions d'avancement de grade (possibilité d'accéder au grade supérieur, au sein du même cadre d'emplois) et à l'échelon spécial à compter du 1er janvier 2021 compte tenu de ce nouveau contexte réglementaire.

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les lignes directrices de gestion (LDG) fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité compétente conserve toutefois une marge d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général *(art. 33-5 loi n°84-53 du 26 janv. 1984)*.

Les LDG visent en particulier *(art. 19 II du décret n°2019-1265 du 29 nov. 2019)* :

- à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans un autre versant de la fonction publique, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale :

- à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Ainsi, à compter du 1er 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.

Il en découle qu'aucun avancement de grade ou à l'échelon spécial ne peut intervenir à compter du 1er janvier 2021 si les LDG n'ont été préalablement arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité technique. Dans l'attente, aucun avancement ne peut être prononcé. Une fois les LDG arrêtées, y compris le cas échéant au-delà du 31 décembre 2020, les décisions d'avancement de grade et à l'échelon spécial peuvent intervenir à date d'effet à compter du 1er janvier 2021, sous respect des conditions suivantes :

- à la date à laquelle l'agent intéressé remplit les conditions statutaires exigées
- à la date à laquelle la collectivité dispose d'un emploi vacant correspondant. NB : Contrairement à la décision individuelle d'avancement, la délibération créant un emploi ne peut être rétroactive.

EMPLOI VACANT ET TAUX DE PROMOTION

Au-delà de la disponibilité d'un emploi vacant correspondant au grade visé par l'avancement, je rappelle que le nombre maximal d'avancement pouvant être déterminé est fonction d'un taux de promotion (ou ratio) fixé par l'organe délibérant (de 0 à 100 %). Ainsi il convient de vérifier que la délibération, prise après avis du comité technique, fixant les taux de promotion pour les cadres d'emplois est toujours en vigueur.

Il est rappelé cependant qu'aucun taux de promotion n'est prévu pour le cadre d'emplois des agents de police territoriaux.

S'agissant des grades à accès fonctionnel *(exemples : attaché hors classe, ingénieur hors classe)* le taux est indiqué dans le statut particulier du cadre d'emplois.

Concernant les emplois de catégorie B appartenant au Nouvelle Espace Statutaire (NES), je rappelle qu'il convient en outre d'être vigilant quant à l'application de la règle dite du ¼ *(cf. document 4)*.

La même obligation de taux de promotion à fixer par l'organe délibérant s'applique pour l'avancement à l'échelon spécial *(sauf en catégorie C)*. Pour mémoire, les cadres d'emploi actuellement concernés par cet accès particulier à l'échelon spécial sont les suivants :

- **CATEGORIE C :**
  - cadre d'emplois des agents de police municipale - article 12-1 du décret 2006-1391 du 17.11.2006 modifié
- **CATEGORIE A :**
  - administrateurs territoriaux (administrateur général),
  - attachés territoriaux (attaché hors classe),
  - ingénieurs territoriaux (ingénieur hors classe),

ÉTABLISSEMENT DE LA LISTE DES PROMOUVABLES

Pour chaque grade ou échelon spécial, la collectivité doit au préalable identifier les agents remplissant les conditions statutaires requises (cf. modèle *document 5*). Vous trouverez sur notre site internet les fiches récapitulatives relatives à ces conditions, classées par filière : 40 fiches pour l'avancement de grade + 1 pour l'échelon spécial.

Nouveauté 2021 : suite aux dernières dispositions PPCR, de nouvelles modalités d'avancement de grade sont applicables aux assistants socio-éducatifs et aux éducateurs territoriaux de jeunes enfants. Les fiches correspondantes ont été mises à jour *(décembre 2020)*.

J'appelle votre attention sur les modalités particulières applicables aux agents à temps non complet *(cf. document 6)* ainsi que sur les modalités de prise en compte des services antérieurs suite à la réforme PPCR *(document 7)*.

IMPORTANT : compte tenu de la suppression du rôle des CAP dans la procédure d'avancement de grade et à l'échelon spécial, le Centre de Gestion n'a plus vocation à intervenir dans l'examen préalable des conditions de promouvabilité des agents. Il importe donc à l'autorité territoriale d'être particulièrement vigilante dans la vérification des situations à son niveau.

En application de la loi 2016-483 du 20 avril 2016, les fonctionnaires exerçant une **activité syndicale** bénéficient d'une inscription de plein droit au **tableau d'avancement d'échelon spécial** sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté moyenne d'accès à cet échelon.

Cette mesure concerne, dans le cadre de l'activité syndicale, le fonctionnaire bénéficiant d'une décharge totale de service ou d'une mise à disposition totale et le fonctionnaire à temps complet consacrant une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 %, depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile.

J'attire également votre attention sur une disposition complémentaire applicable aux cadres d'emplois des **agents de police et des chefs de service de police municipale** : l'inscription au tableau d'avancement de grade et d'échelon spécial ne peut intervenir qu'au vu d'une attestation du CNFPT précisant que les formations obligatoires ont bien été suivies *(Code de la sécurité intérieure – article R 511-35).*

EXAMEN DES SITUATIONS

Un examen individuel et comparé de l'ensemble des fonctionnaires promouvables pour un même grade, d'après les critères de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle, doit être mené afin d'établir des décisions d'avancement de grade et à l'échelon spécial en cohérence avec les LDG.

Cela implique donc que tous les entretiens professionnels des fonctionnaires relevant d'un même grade, doivent avoir été préalablement réalisés. Sur ce point, je vous rappelle que les comptes-rendus d'entretien professionnel n'ont plus à être systématiquement transmis au Centre de Gestion (cf. circulaire CDG 44 du 26 octobre 2020). Ils n'en doivent pas moins être établis.

RAPPEL D'UN NOUVEAU PRINCIPE STATUTAIRE : LE DÉROULEMENT DE CARRIERE SUR AU MOINS DEUX GRADES POUR TOUTES LES CATÉGORIES A, B, C *(article 5 du décret n° 2017-722 du 2 mai 2017)*

Ce principe vise à débloquer le déroulement de carrière d'un fonctionnaire au dernier échelon de son grade, sous certaines conditions :

- avoir atteint, depuis **au moins trois ans au 31 décembre** de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, **le dernier échelon** du grade dont il est titulaire,
- le grade détenu ne doit pas résulter d'un avancement de grade antérieur ou d'un accès à celui-ci par concours interne ou promotion interne.

Cette disposition est également applicable aux agents en position de détachement ou intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion internes.

Sont donc principalement concernés les agents issus du concours externe, du 3ème concours et du recrutement direct.

Pour ces agents, le supérieur hiérarchique, lors de l'entretien professionnel, doit rédiger une appréciation particulière portant sur les perspectives d'accès au grade supérieur.

ÉTABLISSEMENT DU TABLEAU D'AVANCEMENT

Avant de pouvoir faire l'objet d'un arrêté nominatif individuel d'avancement de grade ou à l'échelon spécial, l'agent doit avoir été inscrit au **tableau annuel d'avancement** *(cf. modèle document 8).*

Ce tableau, à établir par grade et par voie d'accès (avec ou sans examen professionnel), a valeur annuelle civile. Il est un préalable indispensable à l'établissement des décisions individuelles. Arrêté par l'autorité territoriale, il n'est pas un acte transmissible au contrôle de légalité (préfet) mais doit faire l'objet d'un affichage au sein de la collectivité et d'une transmission au Centre de Gestion qui en assure la publicité, en application de l'article 80 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée. Cette publicité fait courir le délai de recours en cas de contentieux.

L'ordre du tableau détermine l'ordre des nominations. Ainsi un fonctionnaire inscrit en 4ème position ne peut être nommé avant celui inscrit en 3ème position, même s'il remplit toutes les conditions statutaires avant lui.
L'inscription au tableau d'avancement n'emporte pas la nomination. Elle ne donne aucun droit à être nommé. Un fonctionnaire inscrit sur le tableau d'avancement et qui n'est pas nommé n'a aucun droit à figurer sur le tableau de l'année suivante.

NOMINATION ET CLASSEMENT DES AGENTS APRÈS AVANCEMENT

Un modèle d'arrêté individuel de nomination est disponible sur notre site internet (cf. *document 9*). Pour rappel, l'avancement de grade est subordonné à l'acceptation par le fonctionnaire de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade. Pour mémoire, un avancement de grade ne nécessite pas de déclaration préalable de vacance d'emploi.

Les documents 10 à 12 vous rappellent quant à eux les modalités à prendre en compte pour le classement des agents promus à un avancement de grade.

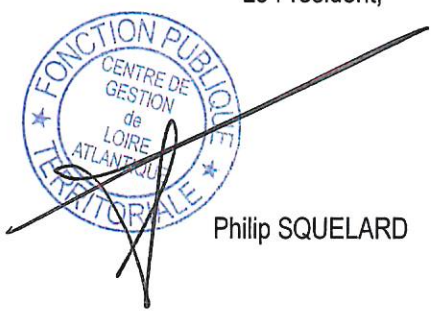
Pour les attachés hors classe et les ingénieurs hors classe, il est tenu compte, pour le classement dans l'échelon spécial, du chevron et de l'ancienneté que l'agent a atteint dans cet emploi pendant les deux années précédant la date au titre de laquelle l'accès à l'échelon spécial a été organisé.

Les arrêtés d'avancement de grade et à l'échelon spécial ne sont pas transmissibles au contrôle de la légalité ; ils sont exécutoires dès leur signature par l'autorité territoriale et l'agent concerné.

Un exemplaire de cet arrêté doit être transmis au Centre de Gestion dans un délai de deux mois après son établissement.

Le service du suivi statutaire des agents territoriaux reste bien entendu à votre disposition pour vous fournir tout complément d'information.

Le Président,



Philip SQUELARD