

LES CRITÈRES D'AVANCEMENT DE GRADE

En matière d'avancement de grade, en application de l'article art. 19 II du décret n°2019-1265 du 29 nov. 2019, les lignes directrices visent en particulier :

- 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.

1/ CRITÈRE DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

La valeur professionnelle d'un agent se définit au regard de l'évaluation annuelle et de sa manière de servir.

Il peut également être tenu compte de la nature des fonctions confiées aux agents (*CE 21.1.94 Secrétariat aux anciens combattants c/Mlle RUA*).

Le décret 2014.1526 précise les conditions de l'examen de cette valeur professionnelle. L'analyse des avancements de grade se fait donc au regard :

- des comptes rendus d'entretien professionnel
- des propositions **motivées** formulées par le chef de service
- des notations pour les périodes antérieures à l'entretien professionnel

L'examen individuel et comparé de cette valeur est primordial pour l'établissement du projet de tableau d'avancement de grade.

2/ CRITÈRE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Outre la prise en compte de la valeur professionnelle de l'agent, l'autorité apprécie également ses acquis de l'expérience professionnelle pour un avancement de grade au choix.

La définition des acquis de l'expérience professionnelle s'inspire de celle du code du travail (article L 935-1). Il s'agit de l'**ensemble des savoirs, compétences et aptitudes professionnels** qu'une personne a acquis dans l'exercice d'une activité au sein des administrations (*article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983*) ou en qualité de salarié, de non salarié ou de bénévole en France ou dans un pays de la CEE notamment. Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont également prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle (*loi n°83-634 du 13.7.83 – article 23 bis*).

La densité, la richesse du parcours antérieur de l'agent et les acquis capitalisés pendant ce parcours sont ainsi à prendre en considération. Il convient donc que, dans chaque collectivité ou structure, cet acquis soit identifié et évalué au regard du grade dans lequel le fonctionnaire à vocation à être promu.

Afin d'identifier et d'évaluer ce parcours, il est conseillé d'établir et de tenir à jour, par agent, un document dont vous trouverez ci-joint un modèle inspiré de celui paru au journal officiel le 31 janvier 2007 (*document 3*).

Ce document synthétise notamment l'ensemble des expériences professionnelles de l'agent et les formations qu'il a été amené à suivre. Le dernier volet est constitué d'un rapport rédigé par l'autorité territoriale portant sur la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle du fonctionnaire proposé.
