

A large blue arrow graphic pointing to the right, positioned horizontally across the upper part of the page.

Circulaire Avancement de Grade 2023

DISPOSITIONS COMMUNES

Généralités
Procédure

Filière Administrative :

- Administrateur
- Attaché
- Rédacteur
- Adjoint administratif

Filière Technique :

- Ingénieur en Chef
- Ingénieur
- Technicien
- Agent de maîtrise
- Adjoint technique

Filière Police municipale :

- Directeur de police municipale
- Chef de service de police municipale
- Garde champêtre
- Agent de police municipale

Filière Culturelle :

- Conservateur du patrimoine
- Conservateur de bibliothèques
- Attaché de conservation
- Bibliothécaire
- Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Adjoint du patrimoine
- Directeur d'établissement d'enseignement artistique
- Professeur d'enseignement artistique
- Assistant d'enseignement artistique

Filière Sportive :

- Conseiller des APS
- Éducateur des APS
- Opérateur des APS

Filière Sociale :

- Médecin
- Cadre de santé paramédical
- Psychologue
- Puéricultrice cadre de santé
- Puéricultrice
- Infirmier en soins généraux
- Conseiller socio-éducatif
- Assistant socio-éducatif
- Éducateur de jeunes enfants
- Infirmier
- Moniteur-éducateur et intervenant familial
- Aide-soignant territorial
- Auxiliaire de puériculture
- Agent social
- Agent spécialisé des écoles maternelles
- Auxiliaire de soins

Filière Animation :

- animateur
- Adjoint d'animation

Textes de Référence :

- CGCT art. L2131-1 et L2131-2
- CGFP art. L522-1 à L522-7 et L522-23 à L522-31
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 modifié, fixant les dispositions statutaires communes aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la FPT
- Décret n°2010-329 du 22 mars 2010 modifié, portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la FPT
- Décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale
- Décret n°2016-596 du 12 mai 2016 modifié, portant organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C
- 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 portant statuts particuliers des cadres d'emplois concernés
- Décrets portant échelonnements indiciaires des grades des cadres d'emplois concernés

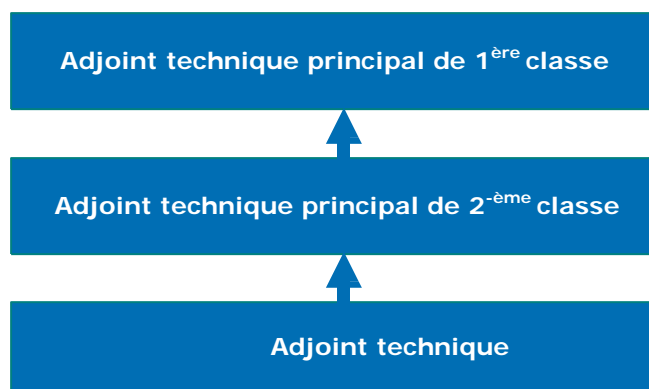
Accessibles sur www.cigversailles.fr / Statut et Carrière :

- Délibération portant création ou suppression d'emploi
- Modèle d'arrêté d'avancement de grade
- Étude statutaire « Règles de classement : avancement de grade ».

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.

Cadre d'emplois des adjoints techniques



Cette notion est à distinguer de la promotion interne qui permet de changer de cadre d'emplois, voire de catégorie.

PRINCIPE

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

Exception :

Seul le statut particulier des biologistes, vétérinaires et pharmaciens prévoit une dérogation à cette règle avec des possibilités d'avancement plus rapides par voie d'examen professionnel.

Code général de la fonction publique - art. L 522-4

MODALITES

L'avancement de grade a lieu après inscription sur un tableau d'avancement établi en fonction des critères fixés dans le cadre des lignes directrices de gestion et des quotas fixés par délibération :

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

Code général de la fonction publique - art. L 522-24

AUTORITE COMPETENTE

C'est à l'autorité territoriale qu'il appartient d'établir le tableau annuel d'avancement, au vu des Lignes Directrices de Gestion (LDG), et de prononcer les nominations.

Code général de la fonction publique - art. L522-24, L522-26 et L522-28

BENEFICIAIRES

Sont concernés, les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet, ainsi que les fonctionnaires recrutés par la voie du détachement ou de l'intégration directe.

Code général de la fonction publique - art. L513-9

Les conditions d'avancement, les éventuels seuils de création de grade, ainsi que les règles de classement, sont fixés par :

- Les statuts particuliers,
- Le décret commun n° 2010-329 du 22 mars 2010 modifié, pour les cadres d'emplois de catégorie B en relevant,
- Le décret commun n°2016-596 du 12 mai 2016 modifié, pour les cadres d'emplois de catégorie C en relevant.

De plus, des ratios et des Lignes Directrices de Gestion doivent être fixés localement.

CONDITIONS A REMPLIR PAR LE FONCTIONNAIRE

1/ Date de référence

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 19.01.1990*).

Exception :

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

Exemple :

L'avancement au grade d'attaché principal est ouvert aux attachés lauréats de l'examen professionnel qui, au 1^{er} janvier, ont atteint au moins le 5^{ème} échelon et comptent au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A. Ainsi, un agent qui avance au 5^{ème} échelon le 1^{er} juin 2022 et qui remplit la condition d'ancienneté et d'examen professionnel, ne pourra avancer de grade qu'à compter du 1^{er} janvier 2023

2/ 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 2013-593 du 05.07.2013 - 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.

3/ Formation

L'obligation de formation concerne seulement les cadres d'emplois des chefs de service de police municipale et celui de gardien-brigadier de police municipale (uniquement pour l'avancement au grade de brigadier-chef principal).

☞ 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 (Cf : *Statuts particuliers*).

4/ Ancienneté dans l'échelon

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.

5/ Services effectifs

L'activité

Tous les services accomplis en position d'activité (temps partiel, congés de maladie, maternité, mise à disposition...) sont comptés.

Le détachement

Les périodes de détachement sont prises en compte quand :

• **Détachement sortant**

Le statut particulier le prévoit expressément.

Exemple : pour l'accès au grade d'ingénieur général, les ingénieurs en chef hors classe doivent, entre autres, justifier de 8 ans de services en position de détachement dans certains emplois (HEA).

☞ Décret 2016-200 du 26.02.2016 - art. 19

• **Détachement entrant (fonctionnaire non intégré)**

Les fonctionnaires recrutés par détachement concourent pour l'avancement de grade avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux.

☞ Code général de la fonction publique – art.L513-9

Les services antérieurs accomplis par les fonctionnaires détachés non intégrés sont pris en compte quand le statut particulier précise que les services effectifs doivent avoir été accomplis dans un cadre d'emplois, corps ou emploi (notion expliquée au point suivant).

Il en est de même pour les services accomplis dans la fonction publique d'Etat par les agents transférés (non intégrés) aux collectivités territoriales et ayant opté pour le détachement sans limitation de durée. Sont concernés les statuts particuliers des rédacteurs, techniciens, conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, assistants de conservation, infirmiers, adjoints administratifs, adjoints techniques, agents de maîtrise et adjoints techniques des établissements d'enseignement.

Exceptions

Certains statuts particuliers prévoient le décompte des services effectifs à compter du recrutement par détachement dans le grade ou le cadre d'emplois. Sont concernés les cadres d'emplois suivants : agent de maîtrise, puéricultrice cadre de santé, puéricultrice du cadre d'emplois n° 92-859 du 28 août 1992 en voie d'extinction, conservateur du patrimoine et des bibliothèques, directeur de police municipale, biologiste, vétérinaire et pharmacien.

Remarque

Lorsque le fonctionnaire bénéficie ou peut prétendre à un avancement de grade dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, le classement qui en découle est répercuté immédiatement dans le cadre d'emplois de détachement, sous réserve qu'il lui soit plus favorable et que la collectivité dispose d'un emploi vacant correspondant. Ainsi, l'application n'est plus reportée à l'échéance du détachement.

☞ Code général de la fonction publique – art.L513-10

Services dans un autre cadre d'emplois ou autre fonction publique (détachement entrant ou sortant)

Les services accomplis dans un autre cadre d'emplois ou dans une autre fonction publique (Etat, FP hospitalière) dans la même catégorie hiérarchique, sont réputés être des services effectifs.

Le statut particulier peut également prévoir la prise en compte des services en qualité de militaire.

Exemples

- Pour l'accès au grade de puéricultrice hors classe, les puéricultrices doivent, entre autres, justifier d'au moins 10 années de services effectifs dans un cadre d'emplois ou corps infirmier de catégorie A ou dans un corps militaire infirmier équivalent..

Décret n° 2014-923 du 18.08.2014 – art. 21

- Pour l'accès au choix au 2^{ème} grade des nouveaux cadres d'emplois de catégorie B, les titulaires du 1^{er} grade doivent justifier d'au moins 1 an dans le 8^{ème} échelon, et justifier d'au moins 5 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau

Décret n° 2010-329 du 22.03.2010 – art. 25

L'intégration

Les services accomplis dans l'ancien emploi ou cadre d'emplois pour les fonctionnaires intégrés sont pris en compte :

- suite à un détachement ;
☞ Décret n° 86-68 du 13.01.1986 - art. 11-3
- suite à une intégration directe
☞ Décret n° 86-68 du 13.01.1986 - art. 26-3
- suite à un reclassement pour inaptitude physique
☞ Code général de la fonction publique - art. L826-9
- lors de la mise en place des cadres d'emplois (voir les statuts particuliers).

La disponibilité

Par principe, les périodes de disponibilité sont exclues, sauf depuis 2018 en cas d'activités privées et 2019 pour élever un enfant.

☞ Décret n° 86-68 du 13.01.1986 - art. 25-1 et 25-2

Le congé parental

Les périodes de congé parental font l'objet de modalités de reprise particulières qui ont évolué en 2012 et en 2019.

La période de stage

La période normale de stage compte comme service effectif. Il en est de même pour les prolongations dues à un temps partiel ou une maladie. Par contre, les périodes de prorogation de stage pour insuffisance professionnelle ne sont pas prises en compte.

Les services de contractuel

Les services proratisés de contractuel de droit public ou de salarié de droit privé, comptabilisés lors du classement à la nomination stagiaire, ne sont pas pris en compte.

Toutefois, la durée réelle de ces services est prise en compte dans les seuls statuts particuliers où apparaissent la notion de services dans un emploi ou de services effectifs sans autre précision

Exemples

- En l'absence de disposition expresse contraire, les services effectifs mentionnés à l'article 5 du décret n°91-857 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique, s'agissant d'apprécier la durée de services accomplis dans un emploi d'assistant spécialisé d'enseignement artistique, doivent être regardés comme incluant ceux qui ont été accomplis en qualité de non titulaire.

CE, 23.12.2010, CNFPT, req n°325144

- Pour l'accès au grade d'attaché principal, les attachés doivent, entre autres, justifier de 7 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A.

☞ Décret n° 87-1099 du 30.12.1987 - art 19

Un attaché contractuel de droit public pendant 4 ans, dont seulement 2 ans ont été pris en compte pour le classement à la nomination stagiaire (reprise des services à raison de la moitié de leur durée jusqu'à douze ans) => pour le calcul des services pour l'avancement de grade, il faut retenir la durée réelle des services, soit 4 ans.

Sont également pris en compte, les services de contractuel :

- accomplis avant titularisation, pour les agents reconnus travailleurs handicapés et recrutés en application de l'article L352-4 du Code général de la fonction publique (prise en compte au titre d'une période de stage sauf renouvellement du contrat au titre d'une prorogation)

☞ Décret n° 96-1087 du 10.12.1996 - art 8-1

- accomplis dans un emploi de même niveau pour les agents nommés en vertu du dispositif d'accès à l'emploi titulaire en application de la loi 2012-347 du 12 mars 2012.

☞ Décret n° 2012-1293 du 22.11.2012 - art 18

- Les services reportés dans le grade de titularisation pour les agents contractuels ayant bénéficié d'une titularisation directe en application des articles 126 à 135 de la loi du 26 janvier 1984.

Les sanctions disciplinaires

Les périodes d'exclusion temporaire de fonctions en application d'une sanction disciplinaire sont à exclure des services effectifs.

Cas particuliers

La notion de services effectifs fait l'objet d'une définition particulière pour les grades suivants :

- Administrateur hors classe et administrateur général, attaché hors classe, ingénieur hors classe et le cadre d'emplois d'ingénieur en chef, médecin de 1^{ère} classe et hors classe ;
- Puéricultrice de classe supérieure et biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe et de classe exceptionnelle

6/ Modalités de calcul des services effectifs

• Les fonctionnaires à temps partiel

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

Cas de majorations d'ancienneté

Pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement de grade et d'échelon, les fonctionnaires ayant servi dans une organisation internationale intergouvernementale ou ayant accompli des missions de coopération à l'étranger, bénéficient de majorations d'ancienneté dont la quotité est fixée au quart du temps passé hors du territoire national après déduction des congés, dans la limite de dix-huit mois. Si ce temps passé de manière continue est inférieur à six mois, aucune majoration n'est accordée.

Code général de la fonction publique - art. L. 360-6

Loi n° 86-76 du 17 janvier 1986 - art. 22

Décret n° 2001-640 du 18 juillet 2001 - art. 14 et 15

• Les fonctionnaires à temps non complet

L'avancement de grade a lieu selon les conditions d'ancienneté et suivant la procédure prévue pour les fonctionnaires à temps complet du même grade.

Cependant, le décompte de l'ancienneté de service est établi différemment selon la durée hebdomadaire de l'agent, étant précisé que la durée hebdomadaire s'apprécie sur l'ensemble des emplois occupés par l'agent au sein du même cadre d'emplois :

▸ Lorsque la durée hebdomadaire est égale ou supérieure au mi-temps :

L'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale, comme pour les fonctionnaires à temps complet.

▸ Lorsque la durée hebdomadaire est inférieure au mi-temps :

L'ancienneté de service est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli, par rapport à la durée hebdomadaire correspondant au mi-temps.

Le mi-temps étant calculé sur la base de la durée légale du travail fixée pour les fonctionnaires à temps complet, à savoir :

- 19 h 30 jusqu'au 31.12.2001

- 17 h 30 à compter du 01.01.2002

☞ Décret 91-298 du 20.03.1991 - art 13

Cas de majorations d'ancienneté

Pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement de grade et d'échelon, les fonctionnaires ayant servi dans une organisation internationale intergouvernementale ou ayant accompli des missions de coopération à l'étranger, bénéficient de majorations d'ancienneté dont la quotité est fixée au quart du temps passé hors du territoire national après déduction des congés, dans la limite de dix-huit mois. Si ce temps passé de manière continue est inférieur à six mois, aucune majoration n'est accordée.

*Code général de la fonction publique - art. L. 360-6
Loi n° 86-76 du 17 janvier 1986 - art. 22
Décret n° 2001-640 du 18 juillet 2001 - art. 14 et 15*

- **Les fonctionnaires recrutés par détachement ou intégration directe**

Ils concourent pour l'avancement de grade avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux.

Code général de la fonction publique - art. L513-9

- ▶ **Pour les fonctionnaires détachés non intégrés :**

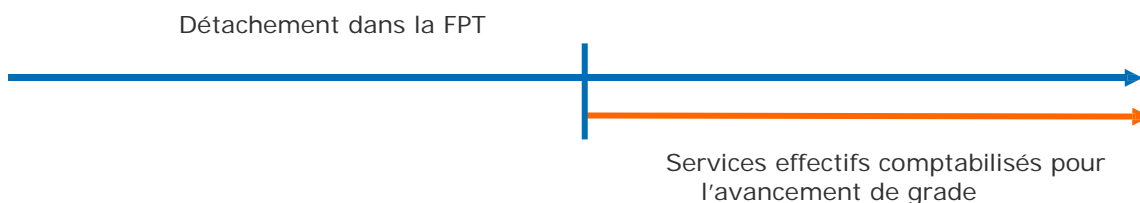
Les services antérieurs accomplis par les fonctionnaires détachés non intégrés sont pris en compte.

En effet, il est précisé que les services effectifs doivent avoir été accomplis dans un cadre d'emplois, corps ou emploi.

Exceptions

Certains statuts particuliers prévoient le décompte des services effectifs à compter du recrutement par détachement dans le grade ou le cadre d'emplois. Sont concernés les cadres d'emplois suivants : agent de maîtrise, conseiller socio-éducatif, sage-femme, puéricultrice cadre de santé, puéricultrice, conservateur du patrimoine et des bibliothèques, directeur de police municipale, biologiste, vétérinaire et pharmacien.

Pour les agents transférés aux collectivités territoriales (non intégrés) et ayant opté pour le détachement sans limitation de durée, sont intégrées dans le calcul de l'ancienneté les années de service effectuées dans la fonction publique d'État.



Remarque

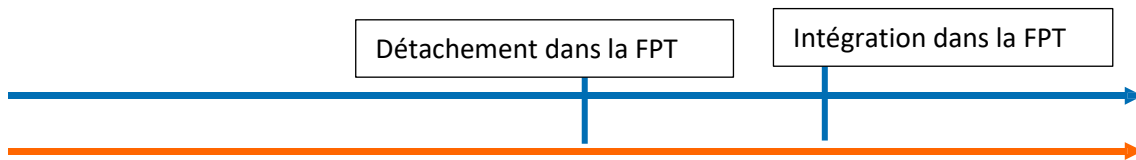
Lorsque le fonctionnaire bénéficie ou peut prétendre à un avancement de grade dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, le classement qui en découle est répercuté immédiatement dans le cadre d'emplois de détachement, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables et que la collectivité dispose d'un emploi vacant correspondant. Ainsi, l'application n'est plus reportée à l'échéance du détachement.

Code général de la fonction publique – art. L513-10

- ▶ **Pour les fonctionnaires intégrés :**

Si le détachement est **suivi d'intégration** ou en cas **d'intégration directe**, la période de détachement ainsi que les services accomplis dans le grade et le corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le grade et cadre d'emplois d'intégration.

Décret 86-68 du 13.01.1986 - art 11-3 et 26-3



Services effectifs comptabilisés pour l'avancement de grade

• Dispositions spécifiques

Sont concernés les fonctionnaires suivants :

- Les enseignants,

☞ Décret 2005-959 du 09.08.2005 – art 8 pour les enseignants

- Pour le militaire, ses services sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois et le grade d'intégration pour l'avancement dans le cadre d'emplois d'accueil, dans la limite de la durée maximale d'ancienneté nécessaire pour atteindre l'échelon du grade dans lequel il a été classé à partir du premier échelon du premier grade du cadre d'emplois d'accueil.

☞ Code de la Défense – art R.4139-29

- Les ouvriers des parcs et ateliers, ponts et chaussées et bases aériennes (OPA).

Pour les OPA ayant opté pour l'intégration, les services accomplis antérieurement sous contrat sont assimilés à des services effectifs en qualité de fonctionnaire territorial.

☞ Décret 2014-456 du 06.05.2014 – art 14

7/ Les fonctionnaires de catégorie C reclassés et intégrés

Les reclassements dans l'échelle de rémunération immédiatement supérieure

- Reclassement au 1^{er} novembre 2005 de l'échelle 2 vers l'échelle 3.
- Reclassement en tranche annuelle entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2009 de l'échelle 3 vers l'échelle 4 (cadre d'emplois des ATSEM, auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins).

Pour ces agents reclassés de droit dans une échelle qui correspondait avant les réformes à un avancement de grade, la durée des services dans le nouveau grade est à décompter à partir de la date du reclassement.

Le reclassement dans le cadre du PPCR au 1^{er} janvier 2017

Contrairement à la précédente réforme, les services antérieurs sont assimilés à des services effectifs dans le nouveau grade, même si ce dernier relève d'un niveau supérieur.

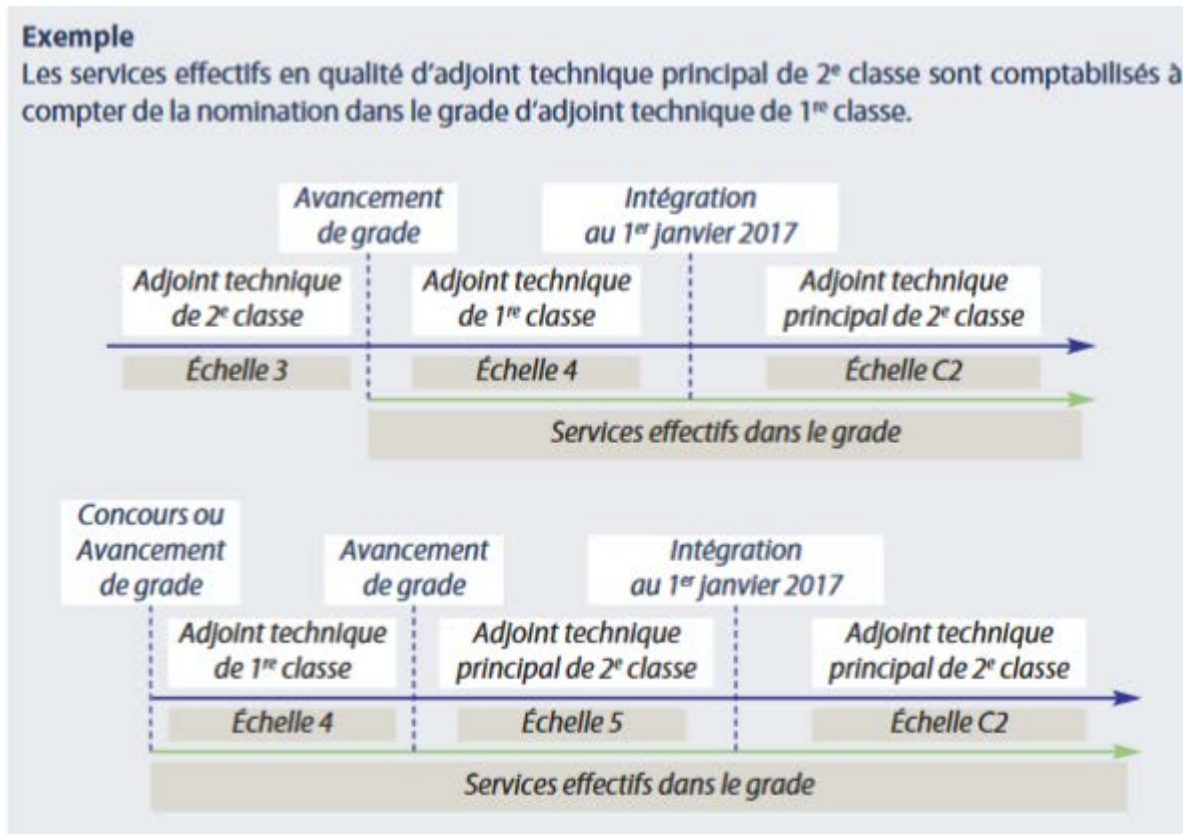
Ainsi, les services accomplis dans les échelles abrogées sont repris dans les nouvelles échelles comme suit :

- Échelle 3 assimilée à échelle C1 ;
- Échelles 4 et 5 assimilées à échelle C2 ;
- Échelle 6 assimilée à échelle C3.

*☞ Décret 2016-596 du 12.05.2016 – art. 17-1
FAQ de la DGCL sur le PPCR*

Exemple

Les services effectifs en qualité d'adjoint technique principal de 2^e classe sont comptabilisés à compter de la nomination dans le grade d'adjoint technique de 1^{re} classe.



Les conditions particulières à chaque collectivité

• Les limites de création de certains grades d'avancement

Elles sont énoncées au chapitre des dispositions générales des cadres d'emplois. Il s'agit notamment des conditions de seuil démographique ou autres critères tels que le type d'établissement ou la taille du service. Sont concernés les grades d'avancement présentés dans le tableau suivant :

Grades d'avancement	Seuil de création
Cadre d'emplois des administrateurs	Communes de plus de 40 000 hab. ou établissements publics assimilés ⁽¹⁾ .
Attaché hors classe	Communes de plus de 10 000 hab. ou établissements publics assimilés ⁽¹⁾ .
Attaché principal	Communes de plus de 2 000 hab. ou établissements publics assimilés ⁽¹⁾ .
Cadre d'emplois des Ingénieurs en chef	Communes de plus de 40 000 hab. ou établissements publics assimilés ⁽¹⁾ .
Ingénieur hors classe	Communes de plus de 10 000 hab. ou établissements publics assimilés ⁽¹⁾ .
Ingénieur principal	Communes de plus de 2 000 hab. ou établissements publics assimilés ⁽¹⁾ .
Conseiller principal des APS	Communes de plus de 2 000 hab. ou établissements publics assimilés ⁽¹⁾ .
Directeur d'établissement artistique de 1 ^{re} catégorie	Conservatoires à rayonnement régional ou établissements d'enseignement des arts plastiques mentionnés sur une liste établie par arrêté ministériel, habilités à délivrer un diplôme d'État ou un diplôme agréé par l'État et sanctionnant un cursus d'au moins 3 années.
Conservateur des bibliothèques en chef	Bibliothèques implantées dans une commune de plus de 40 000 hab. ou un établissement public assimilé ⁽¹⁾ ou bibliothèque inscrite, en raison de la richesse de son fonds patrimonial, sur une liste établie par le Préfet de Région.
Directeur principal de police municipale	Communes ou établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comportant une police municipale dont l'effectif est d'au moins 20 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale et ayant au moins 2 directeurs de police municipale.

1 - 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

8/ Les ratios d'avancement de grade

Les collectivités territoriales fixent par délibération les ratios applicables à tous les cadres d'emplois, **exceptés** le cadre d'emplois des agents de police municipale et les grades à accès fonctionnel (GRAF).

☞ Code général de la fonction publique – art. L522-23 et L522-27

Ces ratios peuvent être fixés entre 0 et 100 % et correspondent à un nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus.
Une règle d'arrondi à l'entier supérieur ou inférieur peut être prévue.

Pour chaque grade d'avancement, il convient de définir l'effectif des fonctionnaires de la collectivité remplissant les conditions statutaires.

Le nombre maximal de promotions est calculé en appliquant le ratio à cet effectif. D'une manière générale, les ratios sont déterminés en fonction :

- Du nombre des agents promouvables,
- De la pyramide du cadre d'emplois (nombre des agents sur les grades d'avancement),
- De la taille de la collectivité,
- Des politiques budgétaires en matière de ressources humaines.

Cette délibération est soumise à l'avis préalable du Comité Social Territorial (CST).

Depuis le 1^{er} janvier 2010, elle n'est plus à transmettre au contrôle de légalité.

☞CGCT art. L. 2131-2

La délibération n'a pas à être révisée chaque année sauf si la collectivité désire modifier le ratio.

9/ Les quotas d'avancement de grade

Pour l'avancement aux GRAF (administrateur général, attaché hors classe, ingénieur général et ingénieur hors classe), le ratio des promus/promouvables est remplacé par un quota d'avancement.

Exemple :

Le nombre d'administrateur général ne peut excéder 20 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois des administrateurs au sein de la collectivité, au 31 décembre de l'année précédant l'établissement du tableau.

Toutefois, lorsqu'aucune promotion n'est intervenue au sein de la collectivité au titre de **trois années consécutives**, une promotion peut être prononcée au titre de l'année suivante.

Aussi, la réglementation n'apporte pas de précisions sur la prise en compte de la décimale dans les résultats de calcul du quota. Cependant, ce résultat étant un nombre maximum à ne pas dépasser, il convient dès lors d'arrondir à l'entier inférieur.

Exception

Lorsque le nombre de fonctionnaires promouvables au grade d'attaché hors classe, calculé en application du quota de 10 % de l'effectif du cadre d'emplois, est inférieur à 1, celui-ci est arrondi à 1.

Code général de la fonction publique - art. L522-23

Décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 - art. 14 IV

Décret n° 2016-200 du 26 février 2016 - art. 19 V

Décret n° 2016-201 du 26 février 2016 - art. 25 III

Décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 - art. 21-1

10/ Les seuils de nomination dans le Nouvel Espace Statutaire (NES) - Catégorie B

Ces dispositions instaurées par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 s'appliquent à compter de l'année suivant la promulgation des nouveaux statuts particuliers de la catégorie B.

Sont concernés :

- Les rédacteurs ;
- Les techniciens ;
- Les assistants d'enseignement artistique ;
- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- Les éducateurs des APS ;
- Les chefs de service de police municipale ;
- Les animateurs ;
- Les moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux.

Ce décret prévoit que **les deux voies d'accès** (par examen professionnel et au choix) **sont liées** et doivent être **utilisées obligatoirement**.

Ainsi, le nombre de nominations prononcées par la voie de l'examen professionnel ou par celle au choix, **ne peut être inférieur au quart** du nombre total des nominations (minimum $\frac{1}{4}$ et maximum $\frac{3}{4}$ pour chacune des voies).

Aucun report des nominations par examen professionnel ou au choix n'est possible **d'une année sur l'autre**. Ainsi, les nominations par les deux voies doivent intervenir **la même année**.

Nombre de nominations par examen professionnel (entre $\frac{1}{4}$ et $\frac{3}{4}$, soit entre 25 et 75 %)	Nombre de nominations au choix (entre $\frac{1}{4}$ et $\frac{3}{4}$, soit entre 25 et 75 %)	Nombre total de nominations par avancement de grade
1 (50 %)	1 (50 %)	2
1 (33 %)	2 (66 %)	3
2 (66 %)	1 (33 %)	
1 (25 %)	3 (75 %)	4
2 (50 %)	2 (50 %)	
3 (75 %)	1 (25 %)	
2 (40 %)	3 (60 %)	5
3 (60 %)	2 (40 %)	
2 (33 %)	4 (66 %)	6
3 (50 %)	3 (50 %)	
4 (66 %)	2 (33 %)	
...

Ce seuil de nomination ne remplace pas le ratio d'avancement de grade. Il s'applique après le calcul de ce ratio.

Circulaire ministérielle n° 10-014618-D du 10 novembre 2010

Dispositif dérogatoire en cas de nomination unique

Lorsqu'il n'est pas possible de respecter la répartition $\frac{1}{4}$ pour $\frac{3}{4}$ entre les 2 voies, une nomination peut être prononcée pour l'année civile, soit par la voie de l'examen professionnel, soit par la voie au choix.

Dans les trois ans suivant cette nomination, un autre tableau d'avancement à ce grade pourra être établi en utilisant obligatoirement :

- l'autre voie d'avancement en cas de nomination unique,
- la règle de base (répartition $\frac{1}{4}$ - $\frac{3}{4}$) en cas de nominations multiples.

Si aucune nomination par l'autre voie n'a pu être prononcée au cours de cette période de trois ans, une nomination par la même voie d'accès que celle prononcée l'année N sera possible dès l'année N+4.

Exemple

Pour l'année N, seul 1 agent de la collectivité a obtenu l'examen professionnel, et aucun autre ne remplit les conditions par la voie du choix. En vertu de la règle dérogatoire, l'autorité territoriale prononce sa nomination.

Pour les années N+1, N+2 et N+3, 2 possibilités s'offrent à la collectivité :

- 1^{re} possibilité : prononcer un avancement par la voie du choix (nomination unique)
- 2^e possibilité : prononcer plusieurs nominations en appliquant le dispositif de base ($\frac{1}{4}$ - $\frac{3}{4}$)

Si la collectivité ne peut prononcer d'avancement sur les 3 années, une nouvelle nomination par la voie de l'examen professionnel, à titre dérogatoire, pourra intervenir dès l'année N+4. Un nouveau cycle d'une durée maximale de 3 ans démarre.

Lettre DGCL du 17 octobre 2013

Circulaire ministérielle n° 10-014618-D du 10 novembre 2010

11/ Les Lignes Directrices de Gestion

A compter du 1^{er} janvier 2021, parallèlement à la suppression de l'avis de la Commission Administrative Paritaire sur les tableaux d'avancement de grade, les collectivités doivent établir des Lignes Directrices de Gestion (LDG), nouvel outil contribuant à la transparence de la politique RH, visant à passer d'une approche individuelle à une approche plus collective (GPEEC).

Ces Lignes Directrices de Gestion, établies notamment à partir des données du Rapport Social Unique (RSU) comprennent un volet emploi et un volet carrière.

Elles fixent :

- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Ce document doit notamment donner aux agents les critères généraux en matière d'avancement, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale, en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Elles seront désormais le document de référence pour la gestion des ressources humaines d'une collectivité.

La procédure

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont arrêtées, après avis du Comité Social Territorial, par l'autorité territoriale pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Il n'y a pas de délibération de l'organe délibérant, mais un arrêté ou tout autre document signé par la seule autorité territoriale.

Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.

Les LDG emploi et carrière peuvent être établies de manière commune ou distincte.

Pour être en conformité pour les avancements de grade prenant effet à partir du 1^{er} janvier 2021, il est donc tout à fait possible d'établir dans un premier temps que les seules LDG carrière.

Elles sont rendues accessibles aux agents par voie numérique, et le cas échéant par tout autre moyen. En cas de recours, tout agent pourra s'appuyer sur ce document pour échanger sur une décision qu'il juge défavorable à son égard.

Un bilan annuel de la mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion, établi sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique, est présenté au Comité Social Territorial.

Les critères

En matière d'avancement de grade et de valorisation des parcours, les LDG fixent :

- 1 - les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix,
- 2 - les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures,
- 3 - les mesures visant à assurer l'égalité femmes/hommes.

Sans se substituer aux règles statutaires (*ancienneté, classement, ratio, quota...*), il s'agit d'écrire les pratiques/critères de la collectivité en matière de :

- choix pour l'avancement de grade,
- procédure mise en œuvre pour aider les agents à avancer (*formation, préparation concours, tutorat, immersion...*).

NB : Par cohérence, il est recommandé de rappeler dans les LDG les ratios d'avancement de grade puisque cette délibération conditionne les possibilités de nomination pour chaque grade.

Pour apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle, l'autorité territoriale doit préciser comment elle va, notamment, tenir compte :

- de la diversité du parcours et des fonctions exercées (*activité syndicale, à l'extérieur de la collectivité d'origine, dans une autre administration, dans le secteur privé ou associatif...*),
- des formations suivies,
- des conditions particulières d'exercice (*postes exposés, en lien direct avec le public, contraintes horaires...*).

☞ Décret n° 2019-1265 du 29.11.2019 - art 19

Les critères retenus doivent permettre de démontrer l'engagement professionnel, la capacité d'adaptation, et le cas échéant, l'aptitude à l'encadrement d'équipes, tout en assurant l'égalité de promotion entre les femmes et les hommes.

Les collectivités ou établissements publics de plus de 20 000 habitants doivent, lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des promouvables, préciser, dans le plan d'action pluriannuel obligatoire d'égalité femmes/hommes, les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations.

☞ *Code général de la fonction publique – art.L132-2 et L132-10*

L'examen de la valeur professionnelle tient notamment compte :

- Des comptes rendus d'entretiens professionnels (ou des notations pour la période antérieure),
- Des propositions motivées formulées par le chef de service.

Les candidats, dont le mérite est jugé égal, sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

☞ *Décret n° 2014-1526 du 16.12. 2014 - art. 8*

Les critères retenus dans les LDG sont donc des éléments supplémentaires de l'appréciation de la valeur professionnelle, qui doivent être objectifs.

☞ *CE, 12.03.2014, syndicat CGC-DGFIP, req n°371110.*

De manière non exhaustive, peuvent être évoqués les critères suivants :

- L'ancienneté,
- La date d'obtention du dernier avancement de grade/promotion interne,
- La nature des fonctions exercées,
CE, 21.01.1994, Secrétaire d'Etat aux anciens combattants c/ Mlle R, req n°135408.
- L'adéquation grade/fonction/ organigramme,
- La capacité à exercer des missions d'un niveau supérieur,
- Fonctions d'encadrement, gestion autonome de ses missions,
TA Nancy, 06.06.2013, req n°1101620
- La présentation aux concours et examens,
- La réussite à l'examen professionnel et l'implication dans l'exercice des fonctions,
CAA Bordeaux, 02.11.2005, req n°02BX00072
- La mobilité lors du parcours professionnel et les efforts de formations individuelles.
QE n°3987 JO Sénat du 17.07.2008

Il est également possible de faire figurer le processus de décision interne sur le choix des promus:

- Processus hiérarchique de décision : avis des chefs de service, avis des directeurs, puis arbitrage des élus, puis décision du maire,
- Processus mixte...

La définition de ces critères ne peut avoir pour effet de créer ou de modifier une condition statutaire.

Par exemple, est illégal d'exclure automatiquement les agents :

- ayant bénéficié depuis moins de cinq ans d'un avancement de grade,
CE, 24.07.2019, req n° 420590
- n'ayant pas une ancienneté minimale dans le grade et/ou dans la fonction publique.
CAA Bordeaux, 03.07.2018, req n°16BX00884

L'appréciation comparée ne peut se fonder sur un critère unique ou dominant, ni un critère éliminatoire, ni à titre principal sur des critères étrangers au mérite et à la valeur professionnelle.

IMPORTANT

Pas de création de commission ad hoc pour les lignes directrices de gestion :

La création de commissions ad hoc, intervenant en substitution des CAP, en amont de l'établissement du tableau d'avancement de grade annuel ou de la liste d'aptitude, serait contraire à l'esprit de la loi. En outre, la compétence de l'autorité territoriale, ou du président du centre de gestion, en matière d'avancement de grade et de promotion interne ne saurait être déléguée à une instance hors de tout cadre législatif ou réglementaire.

S'agissant de la communicabilité « aux partenaires sociaux et aux agents les listes des agents promouvables et des agents promus », la Commission d'accès aux documents administratifs admet, de manière générale, que « la liste des agents promouvables selon les règles statutaires à un grade ou un cadre d'emploi supérieur ainsi que les tableaux d'avancement arrêtés par l'autorité compétente sont communicables à toute personne qui en fait la demande, en application de l'article L311-1 du code des relations entre le public et l'administration. » (Avis 2018423 de la séance du 21/03/2019). Toutefois, la commission rappelle « que la liste des agents proposés à l'avancement par l'administration en fonction de critères de sélection révélant une appréciation sur leur manière de servir n'est communicable qu'aux intéressés, chacun pour ce qui le concerne, conformément aux dispositions de l'article L311-6 du même code. » Enfin, aux termes de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, les centres de gestion assurent la publicité des listes d'aptitude pour l'ensemble des collectivités et de leurs établissements publics, et la publicité des tableaux d'avancement pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés.

Aux termes de l'article 30 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié par l'article 10 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les commissions administratives paritaires (CAP) ne sont plus consultées sur les décisions relatives à l'avancement de grade et à la promotion interne, depuis le 1er janvier 2021. Désormais, les représentants du personnel interviennent dans la définition de la politique de ressources humaines à travers la consultation des comités sociaux territoriaux sur les projets de lignes directrices de gestion (LDG), prévues à l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Ces LDG fixent notamment les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois. Elles doivent ainsi être prises en compte par l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion, pour l'élaboration des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement. L'objectif poursuivi par loi du 6 août 2019 précitée est la simplification des procédures de gestion des ressources humaines, notamment en concentrant les compétences des CAP sur les décisions individuelles défavorables.

Question écrite n°22234 de M. SAUTAREL du 10/06/2021

Exemples :

L'exercice de fonctions d'encadrement ne peut être le seul critère de l'octroi d'un avancement.

TA Rennes, 17.12.2015, req n°1302893

L'avancement ne peut être réservé aux seuls agents occupant un poste correspondant au grade d'avancement.

CAA Nancy, 04.07.2017, req n°16NC00141

Le choix des agents ne peut s'appuyer à titre principal que sur l'ancienneté et les formations ou sur l'âge et l'ancienneté.

*CAA Nantes, 04.10.2002, req n°00NT01395
CAA Bordeaux, 05.10.2004, req n°00BX02432*

Attention aussi aux critères qui se révéleraient être une discrimination interdite par la loi, comme l'âge ou la maladie.

☞ Code général de la fonction publique – art.L132-2 et L131-12

Exemples :

Pas de référence directe ou indirecte au critère de l'âge.

HALDE délibération 2009-353 du 19.10.2009

Disproportionné au regard du principe de non-discrimination en raison de l'état de santé, le critère d'exclusion systématique des agents placés en CLD ou en CLM.

Défenseur des droits MLD-2015-071 du 24.04.2015

La collectivité peut décider que l'avancement de grade est la règle, et ne pas prévoir de critères. Toutefois, il est recommandé de préciser le ou les critères de rejet des agents considérés moins méritants.

Remarques pour les agents exerçant un mandat syndical

Ces fonctionnaires sont inscrits de plein droit au tableau d'avancement de grade, dès lors qu'ils ont acquis dans leur grade la même ancienneté que celle justifiée, en moyenne, par les fonctionnaires titulaires qui ont accédé au grade supérieur, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie.

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

☞ Code général de la fonction publique – art.L212-4 et L212-7

Elle comporte deux phases distinctes :

- L'élaboration du tableau annuel d'avancement au vu des Lignes Directrices de Gestion (LDG);
- La nomination des fonctionnaires concernés qui nécessite l'existence des emplois correspondants.

LE TABLEAU ANNUEL D'AVANCEMENT DE GRADE

• Élaboration des tableaux

- Préparation de la liste des promouvables

En premier lieu, il convient d'établir un recensement de l'ensemble des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement de grade (*ancienneté, échelon, services effectifs, etc.*).

- Examen des agents promouvables au vu des Lignes Directrices de Gestion

L'examen approfondi de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de chaque agent promouvable est obligatoire et établi au vu des orientations des LDG.

Les LDG ne privent pas l'autorité territoriale de son pouvoir d'appréciation qui doit s'exercer en fonction des situations individuelles, des circonstances ou de tout autre motif d'intérêt général.

- Tableau d'avancement de grade définitif

Dès lors que des agents remplissent les conditions statutaires, un tableau d'avancement peut être établi, même si leur nomination ne peut être prononcée en raison des ratios de la collectivité.

Toutefois, le tableau d'avancement définitif ne comporte pas nécessairement la liste de tous les agents remplissant les conditions pour un avancement.

☞ Code général de la fonction publique – art.L522-24

Il ne peut être dressé qu'un seul tableau par an et par grade et par voie d'accès (avec ou sans examen professionnel).

Les fonctionnaires concernés sont inscrits selon l'**ordre de priorité** proposé par l'autorité territoriale.

Le tableau comporte obligatoirement :

- L'année au titre de laquelle il est dressé (*sa durée de validité est celle de l'année civile et exclut tout effet rétroactif*),
- Le grade d'avancement concerné,
- L'ordre de priorité,
- Les coordonnées du (des) fonctionnaire(s) : nom, prénom, grade, échelon et le cas échéant examen professionnel,
- L'indication des parts respectives des femmes et des hommes parmi les promouvables et les promus.

☞ Code général de la fonction publique – art L522-26 et L522-28

Aucun complément ni modification ne peut intervenir sur le tableau d'avancement devenu définitif

L'avis préalable de la CAP sur les tableaux d'avancement de grade est supprimé à compter du 1^{er} janvier 2021.

Toutefois, pour les collectivités affiliées, les tableaux sont toujours à transmettre au centre de gestion dans le cadre de la tenue obligatoire du double des dossiers individuels et de sa mission de conseil.

• Durée de validité

La loi pose le principe d'annualité du tableau d'avancement de grade. Ainsi, pour l'ensemble des grades, la **durée de validité est fixée à un an maximum, du 1^{er} janvier (ou date postérieure) au 31 décembre.**

Par conséquent, les fonctionnaires inscrits au tableau ne peuvent être nommés qu'au cours de cette période de validité. Leur nomination à une date ultérieure nécessite l'établissement d'un nouveau tableau et la réinscription des fonctionnaires concernés.

*☞ Code général de la fonction publique – art.L522-24 et L522-26
QE n° 91591 du 20.06.2006*

• Publicité

La publication du tableau d'avancement de grade est une obligation qui le rend exécutoire. Elle fait courir le délai de recours, notamment à l'égard des agents non-inscrits.

☞ CGCT - art. L. 2131-3

La publicité est assurée :

- Pour les collectivités affiliées, par le Centre de Gestion ;

☞ Code général de la fonction publique – art.L452-38.2°

- Pour les collectivités non affiliées, par leurs propres moyens.

☞ Code général de la fonction publique – art L522-26

Afin d'établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans leur ressort, toutes les collectivités (affiliées ou non affiliées) sont tenues de communiquer aux Centres de Gestion, leurs tableaux d'avancement de grade.

☞ Code général de la fonction publique – art.L452-37

• Recours

A compter du 1^{er} janvier 2021, les agents peuvent :

- Choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix (représentée au CST local ou à défaut, choix libre) pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables en matière notamment d'avancement de grade ;

- Avoir communication des éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur (situation au regard des conditions statutaires) et des lignes directrices de gestion (appréciation sur la valeur professionnelle et les acquis de l'agent).

☞ Code général de la fonction publique – art.L216-2

Les LDG sont donc le document sur lequel les collectivités doivent s'appuyer pour justifier la décision défavorable envers un agent.

La jurisprudence avait déjà posé le principe pour l'autorité territoriale de procéder préalablement à un examen de la valeur professionnelle de chacun des agents remplissant les conditions pour être promu et tenir à la disposition de la CAP les éléments sur lesquels elle s'est fondée pour établir ses projets de tableau après avoir comparé les mérites respectifs des agents.

*CE, 27.04.2011, Commune de la Ciotat, req. N° 304987
QE n° 15838 - JO du Sénat du 28.07.2011*

Aussi, même avec la suppression de l'avis des membres de la CAP, il semble indispensable de conserver l'ensemble de ces documents communicable à l'agent.

NB : L'agent pourra avoir accès uniquement aux éléments de son dossier et non aux appréciations de la valeur professionnelle des autres agents.

NOMINATION DES AGENTS

Toute nomination ou promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle. Ces principes subordonnent la nomination à l'existence d'un emploi et à l'affectation du fonctionnaire sur un emploi correspondant au nouveau grade.

☞ Code général de la fonction publique – art.L411-8

• Création d'emploi

L'avancement du fonctionnaire entraîne généralement la transformation de l'emploi occupé. Cette notion de « transformation » n'ayant pas de fondement juridique, se traduit par une suppression suivie d'une création d'emploi.

CE, 10.07.1992, Mme V., req. n° 74560

La suppression d'emploi est une décision prise uniquement après avis du Comité Social Territorial (CST). Cependant, « dans le cas où la suppression d'un emploi est la simple conséquence de la création d'un emploi d'avancement destiné à un même fonctionnaire, il peut être admis de ne pas consulter le Comité Technique [CST] ».

Lettre de la fonction publique territoriale n° 1 de juillet 1997

La création d'emploi doit tenir compte des conditions de création de grade ainsi que des limites imposées par les ratios d'avancement fixés par chaque organe délibérant. La délibération de création d'emploi sera fondée sur les besoins du service justifiant l'avancement de grade.

CE 143265 du 10.07.1996 / Mme C.

Remarque

Depuis la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, la déclaration de vacance d'emploi n'est plus obligatoire lorsque l'emploi est pourvu exclusivement par voie d'avancement de grade.

Code général de la fonction publique – art. L313-4

Exception

Pour les agents déchargés pour l'exercice d'un mandat syndical inscrits sur le tableau d'avancement de grade, il n'existe pas de contrainte liée à l'existence d'un emploi vacant ou à la création d'un emploi par l'autorité territoriale.

*Code général de la fonction publique – art. L212-4 et L212-5
QE n° 11663 publiée au JO du Sénat du 24 juillet 2014*

• Décision de nomination

L'autorité territoriale est libre de promouvoir ou non les fonctionnaires inscrits au tableau. Les nominations ont lieu :

- dans l'ordre d'inscription sur le tableau,

☞ *Code général de la fonction publique – art.L522-28
QE n° 7572 du 08.11.1993*

- à condition que le fonctionnaire ait accepté l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade.
Code général de la fonction publique – art.L522-29

Pour être exécutoire, cette décision doit avoir été notifiée à l'intéressé(e).

Depuis le 1^{er} janvier 2010, l'arrêté d'avancement de grade n'est plus à transmettre au contrôle de légalité.

☞ *CGCT art. L.2131-2*

Sanction disciplinaire – radiation du tableau d'avancement de grade

La loi du 9 août 2019 a introduit une nouvelle sanction disciplinaire du 2^{ème} groupe, à savoir la radiation du tableau d'avancement de grade. Cette radiation peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire de l'une des sanctions des deuxième et troisième groupes.

☞ *Code général de la fonction publique – art L533-1,2°a et L533-2*

Cas particulier des agents intercommunaux

Les fonctionnaires intercommunaux (*même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités*) bénéficient d'un avancement de grade décidé, après avis ou sur proposition des autres collectivités, par la collectivité à laquelle le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité.

En cas de durée égale de son travail, la décision est prise par la collectivité qui l'a recruté en premier.

☞ *Décret n° 91-298 du 20.03.1991 - art. 14*

En cas de désaccord entre les collectivités, la décision d'avancement de grade n'est prise que si la proposition de décision a recueilli l'accord d'au moins de 2/3 des autorités territoriales concernées représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent, ou d'au moins la moitié des autorités concernées représentant plus de 2/3 de cette durée.

☞ *Décret n° 91-298 du 20.03.1991 - art. 14 al. 2*

Le fonctionnaire intercommunal est inscrit sur le tableau d'avancement de la collectivité qui prend la décision. En vertu du principe d'unicité de la carrière, la 2^e collectivité procède à la nomination de cet agent sur le nouveau grade. Cette nomination est sans influence sur ses propres possibilités d'avancement de grade et n'impacte pas les seuils de nomination de la collectivité.

La forme de la décision de nomination est laissée au libre choix des autorités territoriales :

- Arrêté conjoint préparé par la collectivité à laquelle le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité (*ou, le cas échéant, de celle qui l'a recruté en premier*) et contresigné par chacune des autorités territoriales),
- Arrêtés pris simultanément par chacune d'elles.

☞ *Circulaire ministérielle INT 91-115 du 28.05.1991*

Dans chaque collectivité employeur, le fonctionnaire devra être nommé sur un emploi correspondant à son nouveau grade.

ÉTAPES A RESPECTER

• 1^{ère} étape - Fixer les ratios d'avancement de grade

- Pour chaque grade d'avancement, sauf pour le cadre d'emplois des agents de police municipale et les administrateurs GRAF.
- Avis préalable du CST.
- Délibération de l'organe délibérant.

La durée de cette délibération n'étant pas limitée dans le temps, il n'est pas nécessaire d'exécuter ce point tous les ans.

• 2^{ème} étape - Arrêter les lignes directrices de gestion (LDG)

- A partir des éléments et données rassemblés dans le rapport social unique (RSU).
- Elles fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours par l'établissement des critères d'appréciation comparée des mérites, expériences et acquis professionnels pris en compte pour l'inscription à un tableau.
- Avis préalable du Comité Social Territorial.
- Arrêté par l'autorité territoriale.
- Bilan annuel sur la mise en œuvre des LDG établi sur la base des décisions individuelles, présenté au CST.

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six ans. Elles sont révisables, en tout ou partie, en cours de période selon la même procédure.

• 3^{ème} étape - Établir les tableaux annuels d'avancement de grade

- Un seul tableau par an et par grade.
- Aucune obligation d'inscrire sur les tableaux tous les agents remplissant les conditions.
- Établissement des tableaux d'avancement par l'autorité territoriale par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience (cf. LDG).
- Mention des parts respectives des femmes et des hommes promouvables/promus.
- Les tableaux sont valables jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.
- Publicité des tableaux annuels d'avancement de grade :
 - pour les collectivités affiliées à un centre de gestion => publicité assurée par ce dernier,
 - pour les collectivités non affiliées => publicité assurée par leurs propres moyens.

• 4^{ème} étape - Créer l'emploi

- Délibération de l'organe délibérant pour créer un emploi correspondant au grade d'avancement.
- Suppression éventuelle de l'emploi correspondant à l'ancien grade.

• 5^{ème} étape - Procéder à la nomination

- L'autorité territoriale est libre de promouvoir ou non les agents inscrits sur les tableaux.
- Les nominations ont lieu dans l'ordre du tableau.
- Les nominations interviennent dans la limite des ratios locaux ou quotas pour les GRAF.
- Pour les avancements au choix conditionnés aux avancements avec examen professionnel (*Nouvel Espace Statutaire de la catégorie B*), vérifier la règle de seuil ou application de la dérogation.
- Les agents doivent accepter les emplois qui leur sont assignés dans leur nouveau grade.
- Notification des arrêtés aux agents.

Modalités de reprise du congé parental

La prise en compte des périodes de congé parental pour l'avancement de grade a évolué à compter du 1^{er} octobre 2012, et aussi au 7 août 2019.

Ainsi, la prise en compte sera différente sur les 3 périodes suivantes :

- périodes antérieures et en cours au 1^{er} octobre 2012 => aucune prise en compte,
- périodes accordées ou renouvelées à partir du 1^{er} octobre 2012 => prises en compte en totalité pour la première année, puis de moitié pour les années suivantes,
- périodes accordées ou en cours au 7 août 2019 => prise en compte en totalité dans la limite de 5 ans dans la carrière.

Le congé parental entre le 1^{er} octobre 2012 et le 7 août 2019

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prévoyait, à compter du 1^{er} octobre 2012, que les périodes de congé parental soient prises en compte comme service effectif pour l'avancement de grade :

- en totalité pour la première année,
- puis de moitié pour les années suivantes.

Loi n° 84-53 du 26.01.1984 – art. 75 en vigueur du 14.03.2012 au 08.08.2019

Le congé parental à compter du 7 août 2019

Les périodes de congé parental accordées à compter du 7 août 2019 (ou en cours à cette même date) sont prises en compte comme service effectif pour l'avancement de grade à 100 % dans la limite de 5 ans dans la carrière de l'agent.

☞ Code général de la fonction publique – art.L515-8

☞ Décret n° 2020-529 du 05.05.2020 – art. 7

Les 5 ans dans la carrière de services effectifs sont repris pour l'ensemble des positions suivantes :

- congés parentaux,
- disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans.

Sous réserve de précisions ultérieures, le décompte des 5 ans s'effectue à compter du 7 août 2019, indépendamment des périodes prises en compte avant, selon les anciennes modalités.

Modalités de service – Détachement et intégration directe

Le détachement

Le détachement est une voie de mobilité qui permet de changer de cadre d'emplois au sein de la fonction publique territoriale ou de versant de la fonction publique, tout en gardant son statut d'origine.

Il en résulte que l'agent en détachement bénéficie d'une double carrière :

- sa carrière d'origine où il continue de bénéficier de ses droits à avancement (*déroulement fictif*),
- une carrière d'accueil avec également des droits à avancement (*déroulement réel*).

☞ *Code général de la fonction publique – art.L513-1 et L513-9*

Cependant, le droit à avancer de grade dans les deux carrières doit être distingué des conditions à remplir.

Ainsi, en fonction de l'énoncé de la condition dans le statut particulier, les services accomplis dans l'administration d'origine ou d'accueil pourront être pris en compte ou pas.

• **Détachement sortant**

Les périodes de détachement sont prises en compte quand le statut particulier le prévoit expressément.

Exemple

Pour l'accès au grade d'ingénieur général, les ingénieurs en chef hors classe doivent, entre autres, justifier de 8 ans de services en position de détachement dans certains emplois (HEA).

☞ *Décret n° 2016-200 du 26.02.2016 - art 19*

• **Détachement entrant (fonctionnaire non intégré)**

Ils concourent pour l'avancement de grade avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux.

☞ *Code général de la fonction publique – art.L513-9*

Les services antérieurs accomplis par les fonctionnaires détachés non intégrés sont pris en compte quand le statut particulier précise que les services effectifs doivent avoir été accomplis dans un cadre d'emplois, corps ou emploi (*notion expliquée au point suivant*).

Il en est de même pour les services accomplis **dans la fonction publique d'État par les agents transférés** (*non intégrés*) aux collectivités territoriales et ayant opté pour le détachement sans limitation de durée. Sont concernés les statuts particuliers des :

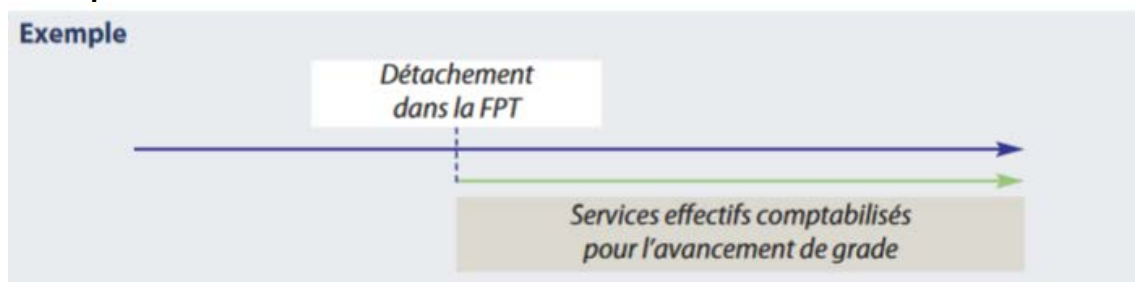
- rédacteurs,
- techniciens,
- conseillers socio-éducatifs,
- assistants socio-éducatifs,
- assistants de conservation,
- agents de maîtrise,
- adjoints techniques des établissements d'enseignement

Exceptions

Certains statuts particuliers prévoient le décompte des services effectifs à compter du recrutement par détachement dans le grade ou le cadre d'emplois. Sont concernés les cadres d'emplois suivants :

- agent de maîtrise,
- conservateur du patrimoine et des bibliothèques,
- directeur de police municipale,
- biologiste, vétérinaire et pharmacien

Exemple



Remarque :

Lorsque le fonctionnaire bénéficie ou peut prétendre à un avancement de grade dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, le classement qui en découle est répercuté immédiatement dans le cadre d'emplois de détachement, sous réserve qu'il lui soit plus favorable et que la collectivité dispose d'un emploi vacant correspondant. Ainsi, l'application n'est plus reportée à l'échéance du détachement.

☞ Code général de la fonction publique – art.L513-10

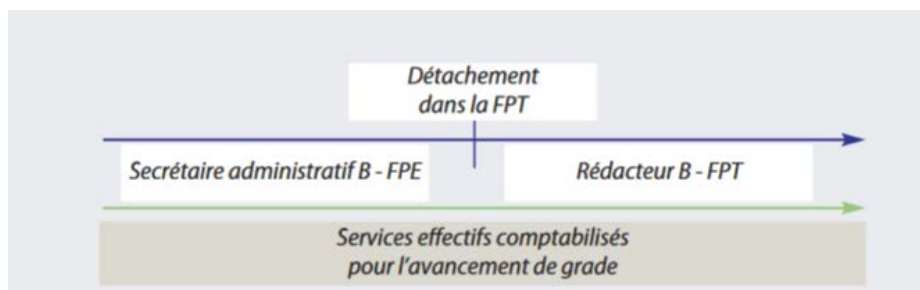
• Services dans un autre cadre d'emplois ou autre fonction publique (détachement entrant ou sortant)

Les services accomplis dans un autre cadre d'emplois ou dans une autre fonction publique (*État, hospitalière*) dans la même catégorie hiérarchique sont réputés être des services effectifs. Le statut particulier peut également prévoir la prise en compte des services en qualité de militaire.

Exemple

-Pour l'accès au choix au 2^{ème} grade des cadres d'emplois de catégorie B, les titulaires du 1^{er} grade doivent justifier d'au moins 1 an dans le 8^{ème} échelon et justifier d'au moins 5 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

☞ Décret n° 2010-329 du 22.03.2010 – art. 25



L'intégration

L'intégration est une voie de mobilité qui permet de changer définitivement de cadre d'emplois au sein de la fonction publique territoriale ou de passer d'un versant de la fonction publique à un autre.

Elle s'effectue selon l'une des modalités suivantes :

- intégration après une période de détachement,
- intégration directe sans détachement préalable.

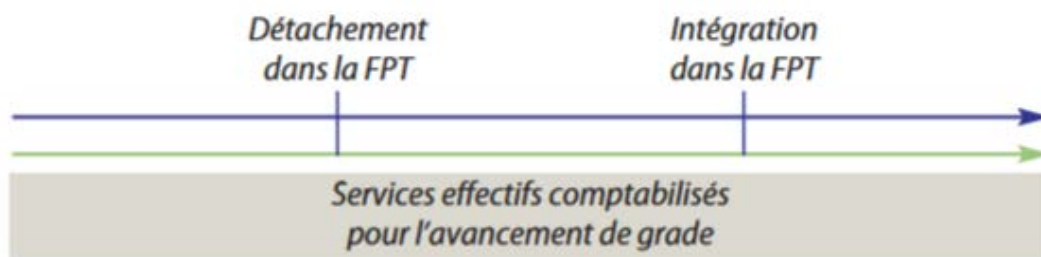
L'intégration a pour conséquence :

- la radiation immédiate de l'agent dans son administration d'origine et/ou cadre d'emplois d'origine,

- l'acquisition de la qualité de fonctionnaire territorial titulaire dans le cadre d'emplois d'accueil.

Les services accomplis dans le grade et le corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le grade et cadre d'emplois d'intégration.

☞ Décret n° 86-68 du 13.01.1986 - art. 11-3 et 26-3



Dispositions spécifiques de mobilité entre fonctions publiques

Afin de favoriser la mobilité entre versant de la fonction publique, des dispositifs spécifiques de prise en compte des services antérieurs ont été institués dans le cadre de l'avancement de grade.

• Les militaires sur demande agréée

Les services militaires sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois et le grade d'intégration pour l'avancement dans le cadre d'emplois d'accueil, dans la limite de la durée maximale d'ancienneté nécessaire pour atteindre l'échelon du grade dans lequel il a été classé à partir du premier échelon du premier grade du cadre d'emplois d'accueil.

☞ Code de la Défense – art R.4139-29

• Les ouvriers des parcs et ateliers, ponts et chaussées et bases aériennes (OPA)

Pour les OPA ayant opté pour l'intégration, les services accomplis antérieurement sous contrat sont assimilés à des services effectifs en qualité de fonctionnaire territorial.

☞ Décret n° 2014-456 du 06.05.2014 – art. 14

• Les enseignants

La disposition spécifique ne fait que confirmer la règle de droit commun d'assimilation des services accomplis dans le corps et le grade d'origine par l'agent intégré à des services accomplis dans le corps et le grade d'accueil.

☞ Décret n° 2005-959 du 09.08.2005 – art. 8

A noter que 2 autres dispositifs qui ont pris fin confirmaient aussi la règle de droit commun.

☞ Décret n° 2004-820 du 18.08.2004 – art. 7 pour France Télécom (fin le 31 décembre 2009)

☞ Décret n° 2008-59 du 17.01.2008 – art. 7 pour La Poste (fin le 31 décembre 2020)

FILIERE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois des Administrateurs Territoriaux

CATEGORIE A

Grade détenu	Grade d'Avancement	Conditions
ADMINISTRATEUR	ADMINISTRATEUR HORS CLASSE	<p>Au choix</p> <ul style="list-style-type: none">Avoir atteint le 6ème échelon <p style="text-align: center;">ET</p> <ul style="list-style-type: none">4 ans de services effectifs dans le grade d'administrateur ou dans un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable (1) <p style="text-align: center;">ET</p> <ul style="list-style-type: none">avoir occupé pendant au moins 2 ans un emploi au titre d'une période de mobilité en position d'activité ou de détachement (2)

(1) Services effectifs

Sont assimilés à des services effectifs pour l'accès au grade d'administrateur hors classe :

- Les services accomplis par les administrateurs détachés dans un emploi fonctionnel mentionné à l'article 6 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987, à savoir :
 - de directeur général des services de commune de plus de 40 000 habitants ou directeur d'établissement public assimilé,
 - de directeur général adjoint des services de commune de plus de 150 000 habitants ou directeur adjoint d'établissement public assimilé,
 - de directeur de caisse de crédit municipal ayant le statut d'établissement public,
 - de directeur général et directeur général adjoint des services des départements et des régions.
- Les services accomplis par les administrateurs détachés dans un emploi comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet mentionné à l'article L412-5 du Code général de la fonction publique et dans le décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics .
- Les services accomplis dans leur grade d'origine par les fonctionnaires détachés dans le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

Décret n° 87-1097 du 30.12.1987 - art. 16

(2) Période de mobilité

La période de mobilité en position d'activité ou de détachement doit être effectuée soit :

- Sur un emploi correspondant au grade d'administrateur ;
- Sur un des emplois fonctionnels mentionnés à l'article 6 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 ;
- Sur un emploi comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet créé en application de l'article L412-5 du Code général de la fonction publique et du décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Les administrateurs ayant bénéficié, à temps complet, pendant au moins deux ans, d'une décharge d'activité de service ou d'une mise à disposition auprès d'une organisation syndicale en application des articles 20 et 21 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, sont réputés satisfaire à la condition de mobilité

• Notion de mobilité

Les services accomplis pendant la période de mobilité doivent impérativement être effectués dans une autre collectivité ou établissement que celle ou celui qui a procédé au recrutement de l'agent dans le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux. Les services effectués dans une collectivité ou un établissement de rattachement de la collectivité ayant procédé au recrutement ne sont pas pris en compte (exemple : mairie/CCAS). Les détachements prévus aux 10°, 11°, 12°, 15°, 16°, 20° et 21° de l'article 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 ne sont pas pris en compte (reclassement, stage, fonction élective).

Décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 - art. 15

<p>ADMINISTRATEUR HORS CLASSE</p>	<p>ADMINISTRATEUR GENERAL (GRAF)</p>	<p>Voie principale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir atteint le 5ème échelon ET • 6 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dont l'indice brut terminal est au moins égale à HEB (1) OU • 8 ans de service en position de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dont l'indice brut terminal est au moins égale à HEA (2) ET • Quota de 20% (3) <p>Voie exceptionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir atteint le 8^{ème} échelon ET • Faire preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle ET • Quota de 4 nominations préalables par la voie principale(4) ET • Quota de 20% (3)
---------------------------------------	--	---

Services effectifs

(1) Sont pris en compte pour le calcul des 6 ans de détachement dans un emploi HEB

• Emplois fonctionnels des administrations de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics administratifs et des services administratifs placés sous l'autorité du secrétaire général du Conseil d'Etat ou de la Cour des comptes, dont l'indice brut terminal est au moins égal à HEB. S'agissant de la FPT, les emplois fonctionnels concernés sont :

- DGS des Régions et des Départements, des communes d'au moins 80 000 habitants et des établissements publics assimilés ;

- DGAS des régions de plus de 2 000 000 habitants, des départements de plus de 900 000 habitants, des communes d'au moins 400 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

• Emplois des collectivités territoriales comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet créés par l'article L412-5 du Code général de la fonction publique et le décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, dont l'indice brut terminal est au moins égal à HEB.

• Les services accomplis dans un échelon fonctionnel ou une classe fonctionnelle doté d'un indice au moins égal à l'échelle lettre B (actuellement, il n'en existe pas dans la FPT).

• Les services accomplis auprès des organisations internationales intergouvernementales ou des administrations des États membres de l'Union Européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen sur des emplois de niveau équivalent, sous réserve de l'agrément préalable du ministre chargé de la fonction publique

(2) Sont pris en compte pour le calcul des 8 ans de détachement dans un emploi HEA :

• Directeur général des services des communes de 40 000 à 80 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

• Directeur général adjoint des services des régions de moins de 2 000 000 d'habitants, des départements de moins de 900 000 habitants, des communes de 150 000 à 400 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

• Emplois des collectivités territoriales comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet créés par l'article L412-5 du Code général de la fonction publique et le décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, dont l'indice brut terminal est au moins égal à HEA.

• Les services accomplis dans les emplois dont l'indice brut terminal est au moins égal à HEB.

Décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 – art. 14-I et II

Règle des quotas

(3) Le nombre d'administrateurs généraux ne peut excéder 20 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité, au 31 décembre de l'année précédant l'établissement du tableau.

Exemple où le quota de nominations est respecté

Pour une collectivité qui compte 5 agents dans le cadre d'emplois des administrateurs, son nombre de nominations ne peut excéder 20 % de l'effectif : $5 \times 20 \% = 1$, donc une nomination est possible.

Exemple où le quota de nominations n'est pas respecté

Pour une collectivité qui compte 3 agents dans le cadre d'emplois des administrateurs, son nombre de nominations ne peut excéder 20 % de l'effectif : $3 \times 20 \% = 0.6$, donc aucune nomination possible. Toutefois, lorsqu'aucune promotion n'est intervenue au sein de la collectivité durant 3 années, toutes voies d'accès confondues, une promotion peut être prononcée l'année suivante.

Décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 - art. 14 IV

(4) Une nomination par la voie exceptionnelle ne peut être prononcée qu'après 4 nominations intervenues au titre de la voie principale.

Décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 - art. 14 III

Grade détenu	Grade d'Avancement	Conditions
ATTACHE	ATTACHE PRINCIPAL	<p><u>1°/ Après examen professionnel :</u> Au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement: - 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau, ET avoir atteint le 5^{ème} échelon du grade d'attaché OU <u>2°/ Au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement :</u> - 7 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau ET - avoir atteint le 8^{ème} échelon du grade d'attaché.</p>
ATTACHE PRINCIPAL/DIRECTEUR TERRITORIAL	ATTACHE HORS CLASSE (GRAF)	<p>Voie principale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le 5^{ème} échelon du grade d'attaché principal ou le 3^{ème} échelon du grade de directeur territorial <p>ET</p> <p>Avoir accompli, en qualité d'attaché principal (ou directeur) ou titulaire d'un grade d'avancement dans un corps ou cadre d'emplois comparable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dont l'indice brut terminal est au moins égal à 985 (1) <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966 (1) <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 ans de services dans un cadre d'emplois de catégorie A avec des fonctions et un niveau de responsabilité spécifiques (2) <p>ET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quota de 10% (3) <p>Voie exceptionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir atteint le 10^{ème} échelon du grade d'attaché principal ou avoir atteint le 7^{ème} échelon du grade directeur <p>ET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle <p>ET</p> <ul style="list-style-type: none"> • quota de 10% (3) <p>ET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quota de 4 nominations préalables par la voie principale (4)

Services effectifs

(1) Sont pris en compte comme services effectifs pour l'accès au grade d'attaché hors classe

- Les détachements sur des emplois conduisant à pension de la CNRACL ou du code des pensions civiles et militaires de retraite

(2) Sont pris en compte pour le calcul des 8 ans

- L'exercice dans un cadre d'emplois de catégorie A, de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise, correspondant à un degré élevé de responsabilité du niveau hiérarchique :
 - Immédiatement inférieur à celui du directeur général des services dans les communes de 10 000 à moins de 40 000 habitants ainsi que les établissements publics locaux assimilés ;
 - Immédiatement inférieur à celui des emplois fonctionnels de direction dans les :
 - communes de 40 000 à moins de 150 000 habitants ainsi que les établissements publics locaux assimilés,
 - départements de moins de 900 000 habitants et les SDIS
 - régions de moins de 2 000 000 d'habitants.
 - Au plus inférieur de deux niveaux à celui des emplois fonctionnels de direction dans les :
 - communes de 150 000 habitants et plus,
 - départements de 900 000 habitants et plus, et les SDIS,
 - régions de 2 000 000 d'habitants et plus,
 - ainsi que les établissements publics locaux assimilés à ces communes, départements et régions.
- Les années de détachement dans un emploi culminant au moins à l'indice brut 966 ;
- Les fonctions mentionnées au 2° de l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État ;
- Les fonctions de même niveau exercées dans un établissement mentionné à l'article L5 du Code général de la fonction publique portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Cette condition peut être vérifiée au moyen de l'organigramme et/ou de la fiche de poste.

Règle des quotas

(3) Le nombre d'attachés hors classe ne peut excéder 10 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité, au 31 décembre de l'année précédant l'établissement du tableau. Lorsque le résultat est inférieur à 1, celui-ci est arrondi à 1.

Le recrutement d'un attaché hors classe par voie de mutation n'est pas soumis à l'application du plafond de 10 % de l'effectif du cadre d'emplois. Toutefois, cette nomination est comptabilisée lors du calcul du quota pour les avancements suivants.

Exemples

Pour une collectivité qui compte 12 agents dans le cadre d'emplois des attachés, son nombre de nominations ne peut excéder 10 % de l'effectif : $12 \times 10 \% = 1,2$ soit 1 nomination est possible.

Pour une collectivité qui compte 3 agents dans le cadre d'emplois des attachés, son nombre de nominations ne peut excéder 10 % de l'effectif : $3 \times 10 \% = 0,3$ soit 1 nomination possible, en application de la règle de l'arrondi à 1.

Décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 - art. 21-1

Une nomination par la voie exceptionnelle ne peut être prononcée qu'après 4 nominations intervenues au titre de la voie principale.

Décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 - art. 21 II

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE <i>A compter du 01/09/2022, cf dispositions transitoires prévues par l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022</i>	<p>1°/ Examen professionnel : Avoir atteint le 6^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>d'au moins 3 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>2°/ Au choix : 1 an dans le 8^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>5 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ¼ des nominations par la voie de l'examen</p>
REDACTEUR PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1 ^{ERE} CLASSE <i>A compter du 01/09/2022, cf dispositions transitoires prévues par l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022</i>	<p>1°/ Examen professionnel : 1 an dans le 6^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>3 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>2°/ Au choix : 1 an dans le 7^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>5 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ¼ des nominations par la voie de l'examen</p>

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Un seuil d'avancement de grade a été institué par le 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

Les deux voies d'accès sont liées et doivent être utilisées obligatoirement. Le nombre de nominations par la voie de l'examen professionnel ou par celle au choix ne peut être inférieur au quart du total des nominations (*minimum ¼ et maximum ¾ pour chacune des voies*).

Aucun report des nominations par examen professionnel ou au choix n'est possible d'une année sur l'autre. Ainsi, les nominations par les deux voies doivent intervenir la même année.

Lorsqu'il n'est pas possible de respecter la répartition ¼ - ¾ entre les 2 voies, une nomination peut être prononcée pour l'année civile, soit par la voie de l'examen professionnel, soit par la voie au choix.

Dans les trois ans suivant cette nomination, un autre tableau d'avancement à ce grade pourra être établi en utilisant obligatoirement :

- l'autre voie d'avancement en cas de nomination unique,
- la règle de base (*répartition ¼ - ¾*) en cas de nominations multiples.

Si aucune nomination par l'autre voie n'a pu être prononcée au cours de cette période de trois ans, une nomination par la même voie d'accès que celle prononcée l'année N sera possible dès l'année N+4.

Lettre DGCL du 17 octobre 2013

Les services effectués en qualité d'agent contractuel dans un emploi de niveau B peuvent être repris pour calculer ces périodes de services effectifs

Exemple :

Pour l'année N, seul 1 agent de la collectivité a obtenu l'examen professionnel et aucun autre ne remplit les conditions par la voie du choix. En vertu de la règle dérogatoire, l'autorité territoriale prononce sa nomination.

Pour les années N+1, N+2 et N+3, 2 possibilités s'offrent à la collectivité :

- *1re possibilité : prononcer un avancement par la voie du choix (nomination unique)*
- *2e possibilité : prononcer plusieurs nominations en appliquant le dispositif de base ($\frac{1}{4}$ - $\frac{3}{4}$).*

Si la collectivité ne peut prononcer d'avancement sur les 3 années, une nouvelle nomination par la voie de l'examen professionnel, à titre dérogatoire, pourra intervenir dès l'année N+4. Un nouveau cycle d'une durée maximale de 3 ans démarre.

Examen professionnel obtenu avant le 1^{er} août 2012

Les lauréats de l'examen professionnel de rédacteur chef ont la possibilité d'être nommés au grade de rédacteur principal de 1^{re} classe. Les nominations ainsi prononcées s'imputent sur le nombre de nominations au grade de rédacteur principal de 1^{re} classe intervenant par la voie de l'examen professionnel (Décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 - art. 25)

Le classement dans le grade de rédacteur principal de 1^{ère} classe est dérogatoire

Grade détenu	Grade d'Avancement	Conditions
ADJOINT ADMINISTRATIF C1	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE C2	<p>1°/ Après Examen professionnel : Avoir atteint le 4^{ème} échelon du grade ET 3 ans au moins de services effectifs dans le 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C. OU</p> <p>2°/ au choix : 1 an d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon du grade ET 8 ans au moins de services effectifs dans le 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</p>
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPALE DE 2 ^E CLASSE	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1 ^E CLASSE C3	<p>Au choix : Avoir atteint le 6^{ème} échelon ET 5 ans de services effectifs dans le 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</p>

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Les services accomplis dans les grades classés en échelles de rémunération C1 et C2 avant le 1er janvier 2022 sont assimilés à des services accomplis dans le grade de reclassement conformément au tableau de correspondance (art. 7 décret n°2021-1818 du 24 décembre 2021).

Examen professionnel obtenu avant le 1er janvier 2017

Les lauréats de l'examen professionnel d'adjoint administratif de 1^{re} classe ont la possibilité d'être nommés au grade d'adjoint administratif principal de 2^e classe.

Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 – art. 17-4-1

FILIERE TECHNIQUE

Cadre d'emplois des Ingénieurs en Chef Territoriaux

CATEGORIE A

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
INGENIEUR EN CHEF	INGENIEUR EN CHEF HORS CLASSE	Au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau : <ul style="list-style-type: none">• 1 an dans le 5^{ème} échelon <p style="text-align: center;">ET</p> • 6 ans de services effectifs dans le grade en position d'activité ou de détachement dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A <p style="text-align: center;">ET</p> • Avoir occupé pendant au moins 2 ans un emploi au titre d'une période de mobilité en position d'activité ou de détachement (1)

Période de mobilité

(1) La période de mobilité en position d'activité ou de détachement doit être effectuée soit :

- Sur un emploi correspondant au grade d'ingénieur en chef ;
- Sur un des emplois fonctionnels mentionnés à l'article 3 du décret n° 2016-200 du 26 février 2016 ;
- Sur un emploi comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet créé en application de l'article L412-5 du Code général de la fonction publique et du décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Les ingénieurs en chef ayant bénéficié, à temps complet, pendant au moins deux ans, d'une décharge d'activité de service ou d'une mise à disposition auprès d'une organisation syndicale en application des articles 20 et 21 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, sont réputés satisfaire à la condition de mobilité.

Notion de mobilité

Les services accomplis pendant la période de mobilité doivent impérativement être effectués dans une autre collectivité ou établissement que celle ou celui qui a procédé au recrutement de l'agent dans le cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux.

Les services effectués dans une collectivité ou un établissement de rattachement de la collectivité ayant procédé au recrutement ne sont pas pris en compte (exemple : mairie/CCAS).

Les détachements prévus aux 10°, 11°, 12°, 15°, 16°, 20° et 21° de l'article 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 ne sont pas pris en compte (reclassement, stage, fonction élective).

Décret n° 2016-200 du 26 février 2016 - art. 21

<p style="text-align: center;">INGENIEUR EN CHEF HORS CLASSE</p>	<p style="text-align: center;">INGENIEUR GENERAL (GRAF)</p>	<p>Voie principale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le 5ème échelon <li style="text-align: right;">ET • 6 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dont l'indice brut terminal est au moins égale à HEB (1) <li style="text-align: right;">OU • 8 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dont l'indice brut terminal est au moins égal à HEA (2) <li style="text-align: right;">ET • Avoir occupé pendant au moins 2 ans un emploi au titre d'une période de mobilité en position d'activité ou de détachement (3) <li style="text-align: right;">ET • Quota de 20% (4) <p>Voie exceptionnelle :</p> <p>Avoir atteint le 8 e échelon <li style="text-align: right;">ET <ul style="list-style-type: none"> • Faire preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle <li style="text-align: right;">ET • Avoir occupé pendant au moins 2 ans un emploi au titre d'une période de mobilité en position d'activité ou de détachement(3) <li style="text-align: right;">ET • Quota de 4 nominations préalables par la voie principale(5) <li style="text-align: right;">ET • Quota de 20 % </p>
--	---	---

Services effectifs

(1) Sont pris en compte pour le calcul des 6 ans de détachement dans un emploi HEB

- Emplois fonctionnels des administrations de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics administratifs et des services administratifs placés sous l'autorité du secrétaire général du Conseil d'Etat ou de la Cour des comptes, dont l'indice brut terminal est au moins égal à HEB. S'agissant de la FPT, les emplois fonctionnels concernés sont :

- DGS des Régions et des Départements, des communes d'au moins 80 000 habitants et des établissements publics assimilés ;

- DGAS des régions de plus de 2 000 000 habitants, des départements de plus de 900 000 habitants, des communes d'au moins 400 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

- Emplois des collectivités territoriales comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet créés par l'article L412-5 du Code général de la fonction publique et par le décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, dont l'indice brut terminal est au moins égal à HEB.

- Les services accomplis dans un échelon fonctionnel ou une classe fonctionnelle doté d'un indice au moins égal à l'échelle lettre B (actuellement, il n'en existe pas dans la FPT).

- Les services accomplis auprès des organisations internationales intergouvernementales ou des administrations des États membres de l'Union Européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen sur des emplois de niveau équivalent, sous réserve de l'agrément préalable du ministre chargé de la fonction publique

(2) Sont pris en compte pour le calcul des 8 ans de détachement dans un emploi HEA

- Directeur général des services des communes de 40 000 à 80 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés. • Directeur général adjoint des services des régions de moins de 2 000 000 d'habitants, des départements de moins de 900 000 habitants, des communes de 150 000 à 400 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

- Directeur général des services techniques des communes de 80 000 à 150 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés
- Emplois des collectivités territoriales comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet créés par l'article 6-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (décret en attente), dont l'indice brut terminal est au moins égal à HEA.
- Les services accomplis dans les emplois dont l'indice brut terminal est au moins égal à HEB.

Période de mobilité

(3) Cette condition s'applique uniquement aux fonctionnaires directement intégrés au grade d'ingénieur en chef hors classe lors de la constitution du cadre d'emplois et qui n'ont pas accompli une période de mobilité pour l'avancement du grade d'ingénieur en chef à ingénieur en chef hors classe. Elle ne concerne pas les fonctionnaires qui ont déjà accompli une période de mobilité pour avancer au grade d'ingénieur en chef hors classe. La période de mobilité en position d'activité ou de détachement doit être effectuée soit :

- Sur un emploi correspondant au grade d'ingénieur en chef ou d'ingénieur en chef hors classe ;
- Sur un des emplois fonctionnels mentionnés à l'article 3 du décret n° 2016-200 du 26 février 2016 ;
- Sur un emploi comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet créé en application de l'article L412-5 du Code général de la fonction publique et du décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Les ingénieurs en chef ayant bénéficié, à temps complet, pendant au moins deux ans, d'une décharge d'activité de service ou d'une mise à disposition auprès d'une organisation syndicale en application des articles 20 et 21 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, sont réputés satisfaire à la condition de mobilité.

- Notion de mobilité Les services accomplis pendant la période de mobilité doivent impérativement être effectués dans une autre collectivité ou établissement que celle ou celui qui a procédé au recrutement de l'agent dans le cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux. Les services effectués dans une collectivité ou un établissement de rattachement de la collectivité ayant procédé au recrutement ne sont pas pris en compte (exemple : mairie/CCAS). Les détachements prévus aux 10°, 11°, 12°, 15°, 16°, 20° et 21° de l'article 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 ne sont pas pris en compte (reclassement, stage, fonction élective).

Décret n° 2016-200 du 26 février 2016 - art. 21 et 32

Règle des quotas

(4) Le nombre d'ingénieurs généraux ne peut excéder 20 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité, au 31 décembre de l'année précédant l'établissement du tableau.

Exemples :

Exemple où le quota de nominations est respecté

Pour une collectivité qui compte 5 agents dans le cadre d'emplois des ingénieurs en chef, son nombre de nominations ne peut excéder 20 % de l'effectif : $5 \times 20 \% = 1$, donc une nomination est possible.

Exemple où le quota de nominations n'est pas respecté :

Pour une collectivité qui compte 3 agents dans le cadre d'emplois des ingénieurs en chef, son nombre de nominations ne peut excéder 20 % de l'effectif : $3 \times 20 \% = 0.6$, donc aucune nomination possible.

Toutefois, lorsqu'aucune promotion n'est intervenue au sein de la collectivité durant 3 années, toutes voies d'accès confondues, une promotion peut être prononcée l'année suivante. Le 1er tableau d'avancement au grade d'ingénieur général ne peut intervenir qu'à partir de 2017. De fait, il est possible de déroger à la règle du quota au plus tôt en 2020.

Décret n° 2016-200 du 26 février 2016 - art. 19 IV

(5) Une nomination par la voie exceptionnelle ne peut être prononcée qu'après 4 nominations intervenues au titre de la voie principale.

Décret n° 2016-200 du 26 février 2016 - art. 19 II

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
INGENIEUR	INGENIEUR PRINCIPAL	<p>Au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau d'avancement de grade :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir 2 ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon <p style="text-align: center;">ET</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 ans de services publics dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A
INGENIEUR PRINCIPAL	INGENIEUR HORS CLASSE	<p>Voie principale</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 an dans le 5^{ème} échelon <p style="text-align: center;">ET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir accompli, en qualité d'ingénieur principal ou titulaire d'un grade d'avancement dans un corps ou cadre d'emplois comparable : <ul style="list-style-type: none"> - 6 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dont l'indice brut terminal est au moins égal à 985 (1) <p style="text-align: center;">OU</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966 (1) <p style="text-align: center;">OU</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 ans de services dans un cadre d'emplois technique de catégorie A avec des fonctions et un niveau de responsabilité spécifiques(2) <p>Et</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quota de 10 % (3). <p>Voie exceptionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir atteint le 9 e échelon <p style="text-align: center;">ET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle <p style="text-align: center;">ET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quota de 10 %(3) <p style="text-align: center;">ET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quota de 4 nominations préalables par la voie principale (4)

Services effectifs

(1) Sont pris en compte comme services effectifs pour l'accès au grade d'ingénieur hors classe

- Les détachements sur des emplois conduisant à pension de la CNRACL ou du code des pensions civiles et militaires de retraite

(2) Sont pris en compte pour le calcul des 8 ans

- L'exercice dans un cadre d'emplois technique de catégorie A, de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise, correspondant à un degré élevé de responsabilité du niveau hiérarchique :
 - immédiatement inférieur à celui du directeur général des services dans les communes de 10 000 à moins de 40 000 habitants ainsi que les établissements publics locaux assimilés ;
 - immédiatement inférieur à celui des emplois fonctionnels de direction dans les : - communes de 40 000 à moins de 150 000 habitants, ainsi que les établissements publics locaux assimilés, - départements de moins de 900 000 habitants et les SDIS,
 - régions de moins de 2 000 000 d'habitants.
 - au plus inférieur de deux niveaux à celui des emplois fonctionnels de direction dans les :
 - communes de 150 000 habitants et plus, - départements de 900 000 habitants et plus, et les SDIS,
 - régions de 2 000 000 d'habitants et plus,
 - ainsi que les établissements publics locaux assimilés à ces communes et départements.

- Les années de détachement dans un emploi culminant au moins à l'indice brut 966 ;
- Les fonctions mentionnées au 2° de l'article 27-1 du décret n° 2005-631 du 30 mai 2005 portant statut particulier du corps des ingénieurs des travaux publics de l'État ;
- Les fonctions de même niveau exercées dans un établissement mentionné à l'article L5 du Code général de la fonction publique portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Cette condition peut être vérifiée au moyen de l'organigramme et/ou de la fiche de poste

Règle des quotas

(3) Le nombre d'ingénieurs hors classe ne peut excéder 10 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité, au 31 décembre de l'année précédant l'établissement du tableau.

Toutefois, lorsqu'aucune promotion n'est intervenue au sein de la collectivité durant 3 années, avec la condition de services accomplis en position de détachement dans un ou plusieurs emplois dont l'indice brut terminal est au moins égal à 985 ou 966, une promotion peut être prononcée l'année suivante.

(4) Une nomination par la voie exceptionnelle ne peut être prononcée qu'après 4 nominations intervenues au titre de la voie principale.

Décret n° 2016-201 du 26 février 2016 - art. 25 II

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
TECHNICIEN	TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE <i>A compter du 01/09/2022, cf. dispositions transitoires prévues par l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022</i>	1°/ Examen professionnel : Avoir atteint le 6 ^{ème} échelon ET 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau • ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté OU 2°/ Au choix : 1 an dans le 8 ^{ème} échelon ET 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau • ¼ des nominations par la voie de l'examen
TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE	TECHNICIEN PRINCIPAL DE 1 ^{ERE} CLASSE <i>A compter du 01/09/2022, cf. dispositions transitoires prévues par l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022</i>	1°/ Examen professionnel : 1 an dans le 6 ^{ème} échelon ET 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau • ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté OU 2°/ Au choix : 1 an dans le 7 ^{ème} échelon ET 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau • ¼ des nominations par la voie de l'examen

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Les services effectués en qualité d'agent contractuel dans un emploi de niveau B peuvent être repris pour calculer ces périodes de services effectifs.

Un seuil d'avancement de grade a été institué par le 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.

Examen professionnel obtenu avant le 1^{er} décembre 2010

Les lauréats de l'examen professionnel de contrôleur de travaux principal ou de technicien supérieur chef ont la possibilité d'être nommés respectivement au grade de technicien principal de 2^{ème} classe et au grade de technicien principal de 1^{ère} classe. (Décret n° 2010-1357 du 9 novembre 2010 - art. 25)

Les nominations ainsi prononcées s'imputent respectivement sur le nombre de nominations au grade de technicien principal de 2^{ème} classe et de technicien principal de 1^{ère} classe intervenant par la voie de l'examen professionnel.

Le classement dans les grades de technicien principal de 2e classe et de technicien principal de 1^{ère} classe est dérogatoire.

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
AGENT DE MAITRISE	AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	<p><u>Au choix :</u></p> <p>1 an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon du grade</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>4 ans de services effectifs en qualité d'agent de maîtrise</p>
<p>Dispositions transitoires jusqu'au 31 décembre 2022</p> <p>Le classement est dérogatoire et s'effectue en plusieurs étapes. L'agent est en effet classé :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- En tenant compte de la situation qui aurait été la sienne s'il n'avait pas été reclassé au 1er janvier 2022 ; 2- En application des règles de classement en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021 ; 3- En rajoutant la bonification d'un an. <p>L'arrêté à prendre est intitulé « reclassement après avancement de grade ».</p> <p>À compter du 1er janvier 2023</p> <p>Classement en application de l'article 15 du décret n° 88-547 du 6 mai 1988.</p>		

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Pour l'appréciation des conditions d'ancienneté définies ci-dessus, requises pour l'accès au grade d'agent de maîtrise principal, les services effectifs accomplis dans leur corps d'origine par les agents placés par la loi en position de détachement sans limitation de durée sont assimilés à des services accomplis dans le grade et dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.

Décret n°88-547 du 6 mai 1988 – art. 14

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
ADJOINT TECHNIQUE (C1)	ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE (C2)	<p>1°/ Après Examen professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avoir atteint le 4^{ème} échelon <p style="text-align: center;">ET</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 ans au moins de services effectifs dans le 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C. <p style="text-align: center;">OU</p> <p>2°/ Au choix :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 an dans le 6^{ème} échelon <p style="text-align: center;">ET</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 ans au moins de services effectifs dans le 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.
ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE	ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1 ^{ERE} CLASSE (C3)	<p>Au choix :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avoir atteint le 6^{ème} échelon <p style="text-align: center;">ET</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 ans de services effectifs dans le 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

Les services accomplis dans les grades classés en échelles de rémunération C1 et C2 avant le 1^{er} janvier 2022 sont assimilés à des services accomplis dans le grade de reclassement conformément au tableau de correspondance (art. 7 décret n°2021-1818 du 24 décembre 2021).

Examen professionnel obtenu avant le 1er janvier 2017

Les lauréats de l'examen professionnel d'adjoint technique de 1 re classe ont la possibilité d'être nommés au grade d'adjoint technique principal de 2e classe.

Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 – art. 17-4 IV

FILIERE POLICE MUNICIPALE

Cadre d'emplois des Directeurs Territoriaux de Police Municipale

CATEGORIE A

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	DIRECTEUR PRINCIPAL DE POLICE MUNICIPALE	Au choix : 2 ans d'ancienneté dans le 5 ^{ème} échelon du grade de directeur de police municipale ET 7 ans de services effectifs dans ce grade

Seuil du service de police municipale

Les directeurs et directeurs principaux de police municipale exercent leurs missions dans les communes ou établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comportant un service de police municipale dont l'effectif est d'au moins 20 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale.

La nomination d'un directeur principal de police municipale ne peut intervenir que si, à la date de cette nomination, les effectifs du service de police municipale comportent au moins deux directeurs de police municipale.

Décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 - art. 2

Promotions posthumes et exceptionnelles

• Promotions posthumes

Les directeurs de police municipale tués au cours d'une opération de police, ou décédés en service et cités à titre posthume à l'ordre de la Nation, sont promus par l'Autorité Territoriale dans les conditions suivantes :

1° Les directeurs de police municipale sont promus au grade de directeur principal de police municipale.

Les promotions sont prononcées à l'échelon comportant un indice immédiatement supérieur à celui que les intéressés détenaient dans leur précédent grade

2° Les directeurs principaux de police municipale sont promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade. Une bonification de quarante points d'indice brut est attribuée aux directeurs de police municipale parvenus au dernier échelon de leur grade.

Code général de la fonction publique - art. L828-3 et Décret n° 2006-1392 - art. 33

• À titre exceptionnel

Les directeurs de police municipale peuvent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont accompli un acte de bravoure dûment constaté dans l'exercice de leurs fonctions, ou ont été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions. Les promotions prononcées peuvent l'être nonobstant les conditions d'accès aux grades et échelons. L'Autorité Territoriale recueille préalablement l'avis du préfet qui est réputé favorable en l'absence de réponse dans un délai de 2 mois. Les fonctionnaires bénéficiant d'un avancement d'échelon, reclassés à l'échelon immédiatement supérieur, conservent leur ancienneté dans l'échelon. Les fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade sont reclassés dans les conditions prévues pour un tel avancement.

Code général de la fonction publique - art. L522-14 et L522-31 et Décret n° 2006-1392 - art. 33-1

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE <i>A compter du 01/09/2022, cf. dispositions transitoires prévues par l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022</i>	<p>1°/ Examen professionnel : Avoir atteint le 6^{ème} échelon ET 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau Avoir suivi la FCO* ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté OU</p> <p>2°/ Au choix : 1 an dans le 8^{ème} échelon ET 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau Avoir suivi la FCO* ¼ des nominations par la voie de l'examen</p>
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE PRINCIPALE DE 2 ^{EME} CLASSE	CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE PRINCIPALE DE 1 ^{ERE} CLASSE <i>A compter du 01/09/2022, cf. dispositions transitoires prévues par l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022</i>	<p>1°/ Examen professionnel : 1 an dans le 6^{ème} échelon ET 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau Avoir suivi la FCO* ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté OU</p> <p>2°/ Au choix : 1 an dans le 7^{ème} échelon ET 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau Avoir suivi la FCO* ¼ des nominations par la voie de l'examen</p>

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST.

Un seuil d'avancement de grade a été institué par le 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

(*) Attestation établie par le Centre national de la fonction publique territoriale et certifiant que l'intéressé a suivi la formation continue obligatoire prévue à l'article R. 511-35 du code de sécurité intérieure. La durée de cette FCO est fixée à 10 jours minimum par période de 3 ans (code de sécurité intérieure – art R. 511-35)

Les services effectués en qualité d'agent contractuel dans un emploi de niveau B peuvent être repris pour calculer ces périodes de services effectifs.

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
GARDIEN-BRIGADIER	BRIGADIER-CHEF PRINCIPAL	Avoir atteint le 6 ^{ème} échelon ET 4 ans de services effectifs dans le grade de gardien-brigadier de PM, 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 Avoir suivi la FCO*

() Attestation établie par le Centre national de la fonction publique territoriale et certifiant que l'intéressé a suivi la formation continue obligatoire.*

La durée de cette FCO est fixée à 10 jours minimum par période de 5 ans (code de sécurité intérieure – art R 511-35)

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
GARDE CHAMPETRE CHEF (C2)	GARDE CHAMPETRE CHEF PRINCIPAL (C3)	Au choix : Avoir atteint le 6 ^{ème} échelon du grade ET 5 ans de services effectifs dans le 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C

Les services accomplis dans le grade classé en échelle de rémunération C2 avant le 1^{er} janvier 2022 sont assimilés à des services accomplis dans le grade de reclassement conformément au tableau de correspondance (art. 7 décret n°2021-1818 du 24 décembre 2021).

FILIERE CULTURELLE

Cadre d'emplois des Conservateurs Territoriaux du Patrimoine

CATEGORIE A

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	CONSERVATEUR DU PATRIMOINE EN CHEF	Avoir atteint le 5 ^{ème} échelon ET 3 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST.

Cadre d'emplois des Conservateurs Territoriaux des Bibliothèques

CATEGORIE A

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
CONSERVATEUR DE BIBLIOTHEQUE	CONSERVATEUR EN CHEF DE BIBLIOTHEQUE	Avoir atteint le 5 ^{ème} échelon du grade ET 3 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST.

Cadre d'emplois des Attachés de Conservation du Patrimoine

CATEGORIE A

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
ATTACHE DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	ATTACHE PRINCIPAL DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	<p>1/ Au choix : Au plus tard le 31 décembre de l'année du tableau d'avancement</p> <p>7 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau (*). ET avoir atteint le 8^{ème} échelon.</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>2/ Après examen professionnel : Au 1^{er} janvier de l'année du tableau</p> <p>Avoir atteint le 5^{ème} échelon ET 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau (*).</p>

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST.

(*) Les services effectués en qualité d'agent contractuel dans un emploi de niveau A, ou en position de détachement, peuvent être repris pour calculer ces périodes de services effectifs.

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
BIBLIOTHECAIRE	BIBLIOTHECAIRE PRINCIPAL	<p>1/ Au choix : Au plus tard le 31 décembre de l'année du tableau d'avancement</p> <p>7 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau (*).</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>avoir atteint le 8^{ème} échelon du grade de bibliothécaire</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>2/ Après examen professionnel : Au 1^{er} janvier de l'année du tableau d'avancement</p> <p>Avoir atteint le 5^{ème} échelon du grade de bibliothécaire</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau (*).</p>

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST.

(*) Les services effectués en qualité d'agent contractuel dans un emploi de niveau A, ou en position de détachement, peuvent être repris pour calculer ces périodes de services effectifs.

Cadre d'emplois des Assistants Territoriaux de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques **CATEGORIE B**

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
ASSISTANT DE CONSERVATION	ASSISTANT DE CONSERVATION PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE <i>A compter du 01/09/2022, cf. dispositions transitoires prévues par l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022</i>	<p>1°/ Examen professionnel : Avoir atteint le 6^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>2°/ Au choix : 1 an dans le 8^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ¼ des nominations par la voie de l'examen</p>
ASSISTANT DE CONSERVATION PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE	ASSISTANT DE CONSERVATION PRINCIPAL DE 1 ^{ERE} CLASSE <i>A compter du 01/09/2022, cf. dispositions transitoires prévues par l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022</i>	<p>1°/ Examen professionnel : 1 an dans le 6^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>2°/ Au choix : 1 an dans le 7^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ¼ des nominations par la voie de l'examen</p>

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Les services effectués en qualité d'agent contractuel dans un emploi de niveau B peuvent être repris pour calculer ces périodes de services effectifs

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
ADJOINT DU PATRIMOINE (C1)	ADJOINT DU PATRIMOINE PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE (C2)	<p>1°/ Après Examen professionnel :</p> <p>Avoir atteint le 4^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>3 ans de services effectifs dans le 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>2°/ au choix :</p> <p>1 an dans le 6^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>8 ans de services effectifs dans le 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</p>
ADJOINT DU PATRIMOINE PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE	ADJOINT DU PATRIMOINE PRINCIPAL DE 1 ^{ERE} CLASSE (C3)	<p>Au choix :</p> <p>Avoir atteint le 6^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>5 ans de services effectifs dans le 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</p>

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST.

Les services accomplis dans les grades classés en échelles de rémunération C1 et C2 avant le 1^{er} janvier 2022 sont assimilés à des services accomplis dans le grade de reclassement conformément au tableau de correspondance (art. 7 décret n°2021-1818 du 24 décembre 2021).

Cadre d'emplois des Directeurs d'Etablissement Territoriaux d'Enseignement Artistique CATEGORIE A

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
DIRECTEUR DE 2 ^{EME} CATEGORIE	DIRECTEUR DE 1 ^{ERE} CATEGORIE	Au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau : Avoir 1 an d'ancienneté dans le 6 ^{ème} échelon
Les directeurs de 1^{ère} catégorie exercent leurs fonctions, selon leur spécialité, dans les : <ul style="list-style-type: none">• Conservatoires à rayonnement régional ;• Établissements d'enseignement des arts plastiques habilités à délivrer un enseignement conduisant à un diplôme d'État ou à un diplôme agréé par l'État et sanctionnant un cursus d'au moins 3 années figurant sur une liste établie par arrêté conjoint du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé de la culture		

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Classement en application de l'article 17-1 du décret n° 91-855 du 2 septembre 1991

Cadre d'emplois des Professeurs d'Etablissement Territoriaux d'Enseignement Artistique CATEGORIE A

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE CLASSE NORMALE	PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE HORS CLASSE	Avoir atteint le 6 ^{ème} échelon

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST.

Classement en application de l'article 20 du décret n° 91-857 du 2 septembre 1991

Cadre d'emplois des Assistants Territoriaux d'enseignement Artistique CATEGORIE B

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE <i>A compter du 01/09/2022, cf. dispositions transitoires prévues par l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022</i>	1°/ Examen professionnel : Avoir atteint le 6 ^{ème} échelon ET 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau • ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté OU 2°/ Au choix : 1 an dans le 8 ^{ème} échelon ET 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau • ¼ des nominations par la voie de l'examen
ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE	ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL DE 1 ^{ERE} CLASSE <i>A compter du 01/09/2022, cf. dispositions transitoires prévues par l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022</i>	1°/ Examen professionnel : 1 an dans le 6 ^{ème} échelon ET 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau • ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté OU 2°/ Au choix : 1 an dans le 7 ^{ème} échelon ET 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau • ¼ des nominations par la voie de l'examen

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST.

Les services effectués en qualité d'agent contractuel dans un emploi de niveau B peuvent être repris pour calculer ces périodes de services effectifs

FILIERE SPORTIVE

Cadre d'emplois des Conseillers Territoriaux des Activités Physiques et Sportives **CATEGORIE A**

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
CONSEILLER DES APS	CONSEILLER DES APS PRINCIPAL	<p><u>Après examen professionnel :</u></p> <p>3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau</p> <p style="text-align: right;">ET</p> <p>avoir atteint le 5^{ème} échelon</p> <p style="text-align: right;">OU</p> <p><u>Au choix :</u></p> <p>7 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau</p> <p style="text-align: right;">ET</p> <p>avoir atteint le 8^{ème} échelon</p> <p>.</p>
<p>Le grade de conseiller des APS principal peut être créé dans les communes de plus de 2 000 habitants ou établissements publics assimilés. Attention, le grade de conseiller des APS ne peut être créé que dans les services de plus de 10 agents affectés à la gestion et à la pratique des sports.</p>		

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST.

Les services effectués en qualité d'agent contractuel dans un emploi de niveau A, ou en position de détachement, peuvent être repris pour calculer ces périodes de services effectifs.

Classement en application de l'article 21 du décret n° 92-364 du 1er avril 1992.

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
EDUCATEUR DES APS	EDUCATEUR DES APS PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE <i>A compter du 01/09/2022, cf. dispositions transitoires prévues par l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022</i>	1°/ Examen professionnel : Avoir atteint le 6 ^{ème} échelon ET 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté OU 2°/ Au choix : 1 an dans le 8 ^{ème} échelon ET 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ¼ des nominations par la voie de l'examen
EDUCATEUR DES APS PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE	EDUCATEUR DES APS PRINCIPAL DE 1 ^{ERE} CLASSE <i>A compter du 01/09/2022, cf. dispositions transitoires prévues par l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022</i>	1°/ Examen professionnel : 1 an dans le 6 ^{ème} échelon Et 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté OU 2°/ Au choix : 1 an dans le 7 ^{ème} échelon ET 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau - ¼ des nominations par la voie de l'examen

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST.

Les services effectués en qualité d'agent contractuel dans un emploi de niveau B peuvent être repris pour calculer ces périodes de services effectifs.

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
OPERATEUR (*) (C1)	OPERATEUR QUALIFIE (C2)	<p>Au choix : Avoir atteint le 5^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>5 ans de services effectifs dans le grade d'opérateur 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</p>
OPERATEUR QUALIFIE	OPERATEUR PRINCIPAL (C3)	<p>Au choix : Avoir atteint le 6^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>5 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</p>
<p>(*) Le 1^{er} grade de recrutement dans le cadre d'emplois est le grade d'opérateur des APS qualifié (sur concours). Les agents titulaires du grade d'opérateur des APS ont été intégrés dans ce grade lors de la constitution du cadre d'emplois et/ou du reclassement du 1^{er} janvier 2017</p>		

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST.

Les services accomplis dans les grades classés en échelles de rémunération C1 et C2 avant le 1^{er} janvier 2022 sont assimilés à des services accomplis dans le grade de reclassement conformément au tableau de correspondance (art. 7 décret n°2021-1818 du 24 décembre 2021).

FILIERE MEDICO SOCIALE

Cadre d'emplois des Médecins Territoriaux

CATEGORIE A

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
MEDECIN DE 2 ^{EME} CLASSE	MEDECIN DE 1 ^{ERE} CLASSE	Au choix : Avoir atteint le 6 ^{ème} échelon ; ET 5 ans de services effectifs dans le grade (1)
MEDECIN DE 1 ^{ERE} CLASSE	MEDECIN HORS CLASSE	Au choix : 1 an d'ancienneté dans le 3 ^e échelon ; ET 12 ans de services effectifs (1) en qualité de médecin dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de fonctionnaire de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements publics qui en dépendent

Services effectifs

(1) Les services effectués en qualité de médecin titulaire ou contractuel de l'Etat ou des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent sont assimilés à des périodes de services effectifs dans le cadre d'emplois des médecins territoriaux

Décret 92-851 du 28.08.1992 - art 11.

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Cadre d'emplois des Cadres de Santé paramédicaux Territoriaux

CATEGORIE A

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
CADRE DE SANTE DE 1 ^{ERE} CLASSE	CADRE SUPERIEUR DE SANTE	Après examen professionnel : Au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau 3 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de cadre de santé.

Examen professionnel

La condition de réussite à l'examen professionnel est réputée être satisfaite, pour la spécialité puéricultrice du présent cadre d'emplois, dans les deux situations suivantes :

- Pour les puéricultrices cadres supérieurs de santé ayant été reclassées au grade de cadre de santé de 1^{ère} classe.
- Pour les puéricultrices cadres de santé ayant été reclassées au grade de cadre de santé de 2^{ème} classe et remplissant deux conditions cumulatives :
 - avoir satisfait à l'examen professionnel de puéricultrice cadre supérieur de santé ouvert au plus tard au titre de l'année 2016, sans avoir été nommées au 1^{er} avril 2016,
 - avoir avancé au grade de cadre de santé de 1^{re} classe.

Décret n° 2016-336 du 21 mars 2016 – art. 31

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Classement en application de l'article 20 du décret n° 2016-336 du 21 mars 2016.

Cadre d'emplois des Psychologues Territoriaux**CATEGORIE A**

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
PSYCHOLOGUE DE CLASSE NORMALE	PSYCHOLOGUE HORS CLASSE	Justifier de 2 ans d'ancienneté dans le 6ème échelon du grade de psychologue de classe normale

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Cadre d'emplois des Puéricultrices Cadres de Santé Territoriaux**CATEGORIE A****Cadre d'emplois en voie d'extinction**

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
PUERICULTRICE CADRE DE SANTE	PUERICULTRICE SUPERIEUR CADRE DE SANTE	<p><u>Mentionné à l'article 19 du décret n° 2016-336 du 21 mars 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux</u></p> <p>Examen professionnel 3 ans de services effectifs dans le grade</p>

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Cadre d'emplois des Puéricultrices Territoriales**CATEGORIE A**

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
PUERICULTRICE	PUERICULTRICE HORS CLASSE	<p>Au choix : Au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau 10 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois ou corps infirmier de catégorie A ou dans un corps militaire infirmier équivalent,</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>1 an et 6 mois d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon.</p>

Services effectifs

Les services accomplis dans le cadre d'emplois et le grade d'origine régi par le décret n°92-859 du 28.08.1992 sont assimilés à des services effectués dans le cadre d'emplois des puéricultrices territoriales

Décret n°2014-923 du 18.08.2014 – art 29

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

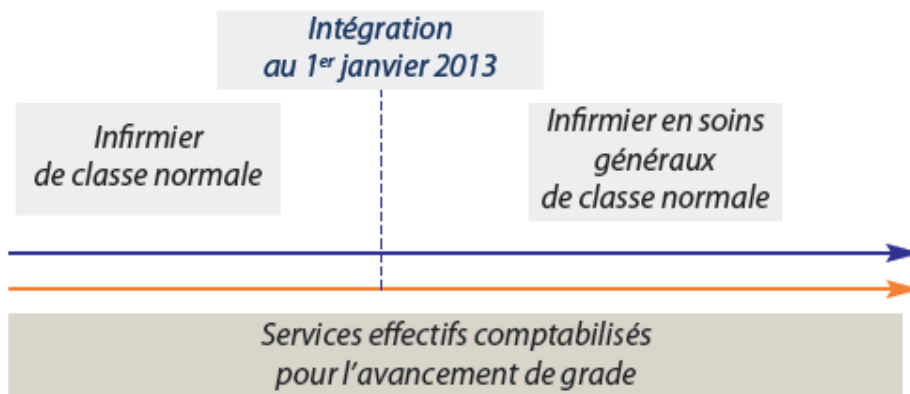
Cadre d'emplois en voie d'extinction

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
PUERICULTRICE DE CLASSE NORMALE	PUERICULTRICE DE CLASSE SUPERIEURE	<p>Au choix (1): Avoir atteint le 5^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>10 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois (2)</p>
<p>(1) Les conditions d'ancienneté s'apprécient au 31 décembre de l'année au titre de laquelle sont mises en œuvre ces promotions.</p> <p style="text-align: right;"><i>Décret 92-859 du 28.08.1992 – art 15</i></p> <p>Services effectifs</p> <p>(2) Sont considérés comme des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois de puéricultrices territoriales, les services publics effectifs accomplis dans leur ancien grade ou emploi d'infirmier territorial diplômé d'État à condition que l'activité ait été exercée de manière continue</p> <p style="text-align: right;"><i>Décret 92-859 du 28.08.1992 – art 17-1</i></p>		

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
INFIRMIER EN SOINS GENERAUX	INFIRMIER EN SOINS GENERAUX HORS CLASSE	<p>Au Choix : Au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau :</p> <p>10 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois ou corps d'infirmier de catégorie A ou dans un corps militaire infirmier de niveau équivalent,</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>1 an d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon</p>
<p>Service effectifs S'agissant des infirmiers de classe normale (B) intégrés <u>au 1^{er} janvier 2013</u> dans le grade d'infirmier en soins généraux de classe normale (A), les services effectués dans le cadre d'emplois d'infirmiers territoriaux sont assimilés à des services effectués dans le nouveau cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux</p> <p style="text-align: right;"><i>Décret n°2012-1420 du 18 décembre 2012 – art.28</i></p>		

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Décret n° 2012-1420 du 18 décembre 2012 - art. 28



Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
CONSEILLER SOCIO-EDUCATIF	CONSEILLER SUPERIEUR SOCIO-EDUCATIF	<p>Au choix :</p> <p>1 an d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>6 ans de services effectifs dans le grade</p>
CONSEILLER SUPERIEUR SOCIO-EDUCATIF	CONSEILLER HORS CLASSE SOCIO-EDUCATIF	<p>Au choix :</p> <p>1 an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>5 ans d'exercice de fonctions d'encadrement dans ce grade ou dans un grade équivalent d'un corps de même niveau</p> <p>.</p>
<p>Pour l'appréciation des conditions d'ancienneté ci-dessus requises pour l'accès au grade de conseiller supérieur et hors classe socio-éducatif, les services accomplis dans leur corps d'origine par des agents relevant des dispositions du décret n° 2005-1785 du 30.12.2005 relatif au détachement sans limitation de durée de fonctionnaires de l'Etat en application de l'article 109 de la loi n° 2004-809 du 13.08.2004 sont assimilés à des services accomplis dans le grade et dans le cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs</p>		

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Les services effectués dans le cadre d'emplois et le grade d'origine, pour les fonctionnaires reclassés au 13 juin 2013, sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le présent cadre d'emplois et grade de classement. (Décret n° 2013-489 du 10 juin 2013 - art. 30)

Classement en application du tableau prévu à l'article 21 du décret n° 2013-489 du 10 juin 2013

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF	ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	<p>Après examen professionnel et au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau :</p> <p>1 an d'ancienneté dans le 3^e échelon ET</p> <p>3 ans au moins de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau OU</p> <p>Au choix:</p> <p>Avoir atteint le 5^{ème} échelon ET</p> <p>6 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau</p>

Services effectifs

Les services effectués en qualité d'agent contractuel dans un emploi de niveau A, ou en position de détachement, peuvent être repris pour calculer ces périodes de services effectifs.

Les services effectifs accomplis dans leur corps d'origine par les agents fonctionnaires de l'Etat, nommés par détachement sans limitation de durée, sont assimilés à des services accomplis dans le grade et dans le cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs.

S'agissant des assistants socio-éducatifs intégrés le 1^{er} février 2019, les services effectués dans la catégorie B sont assimilés à des services effectués dans le nouveau cadre d'emplois de catégorie A.

Décret n° 2017-901 du 9 mai 2017 - art 24

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	<p>Après examen professionnel ET au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau :</p> <p>1 an d'ancienneté dans le 3^{ème} échelon ET</p> <p>3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau OU</p> <p>Au choix :</p> <p>Avoir atteint le 5^{ème} échelon ET</p> <p>6 ans au moins de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau</p>

Services effectifs

Les services effectués en qualité d'agent contractuel dans un emploi de niveau A, ou en position de détachement, peuvent être repris pour calculer les services effectifs.

S'agissant des éducateurs de jeunes enfants intégrés le 1^{er} février 2019, les services effectués dans la catégorie B sont assimilés à des services effectués dans le nouveau cadre d'emplois de catégorie A.

Décret n° 2017-902 du 9 mai 2017 - art. 23

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Avertissement : Ce cadre d'emplois n'a pas été intégré dans le nouvel espace statutaire. Il est mis en voie d'extinction par le décret n°2012-1419 du 18 décembre 2012 modifiant le décret n°92-861 du 28 août 1992.

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
INFIRMIER DE CLASSE NORMALE	INFIRMIER DE CLASSE SUPERIEURE	<p>Au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau</p> <p>2 ans dans le 4^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>10 de services effectifs dans un cadre d'emplois ou corps d'infirmiers ou dans un corps militaire d'infirmiers</p>

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
MONITEUR-EDUCATEUR ET INTERVENANT FAMILIAL	<p>MONITEUR-EDUCATEUR ET INTERVENANT FAMILIAL PRINCIPAL</p> <p><i>A compter du 01/09/2022, cf. dispositions transitoires prévues par l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022</i></p>	<p>1°/ Examen professionnel :</p> <p>Avoir atteint le 6^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B (1) ou de même niveau</p> <p>¼ des nominations par la voie de l'ancienneté.</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>2°/ Au choix :</p> <p>1 an d'ancienneté dans le 8^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B (1) ou de même niveau</p> <p>¼ des nominations par la voie de l'examen</p>

Services effectifs

(1) Les services effectués en qualité d'agent contractuel dans un emploi de niveau B peuvent être repris pour calculer ces périodes de services effectifs.

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
AIDE-SOIGNANT CLASSE NORMALE	AIDE-SOIGNANT CLASSE SUPERIEURE <i>A compter du 01/09/2022, cf. dispositions transitoires prévues par l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022</i>	<u>Au choix justifiant au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement :</u> 1 an d'ancienneté dans le 4 ^{ème} échelon ET Au moins 5 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois à caractère paramédical classé dans la catégorie B
<p><u>Services effectifs</u></p> <p>S'agissant des auxiliaires de soins principal de 2^{ème} classe (C), spécialité aide-soignant, intégrés au 1er janvier 2022 dans le grade d'aide-soignant de classe normale (B), les services effectués dans le cadre d'emplois d'auxiliaire de soins (C) sont assimilés à des services effectués dans le nouveau cadre d'emplois des aides-soignants de catégorie B.</p> <p style="text-align: right;"><i>Décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021 – art 25 III</i></p>		

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
AUXILIAIRE DE PUERICULTURE DE CLASSE NORMALE	AUXILIAIRE DE PUERICULTURE DE CLASSE SUPERIEURE <i>A compter du 01/09/2022, cf. dispositions transitoires prévues par l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022</i>	Au choix justifiant au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement : 1 an d'ancienneté dans le 4 ^{ème} échelon ET Au moins 5 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois à caractère paramédical classé dans la catégorie B
<p><u>Services effectifs</u></p> <p>Les services accomplis dans le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture ainsi que dans les grades de ce cadre d'emplois sont assimilés, pour l'avancement à la classe supérieure, à des services accomplis dans le cadre d'emplois et le grade d'intégration</p> <p style="text-align: right;"><i>Décret n°2021-1882 du 29 décembre 2021 - art. 25 III</i></p>		

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
AGENT SOCIAL (C1)	AGENT SOCIAL PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE (C2)	<p><u>Après Examen professionnel :</u></p> <p>Avoir atteint le 4^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>3 ans de services effectifs dans le 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p><u>Au choix :</u></p> <p>1 an d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>8 ans de services effectifs dans le 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</p>
AGENT SOCIAL PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE	AGENT SOCIAL PRINCIPAL DE 1 ^{ERE} CLASSE (C3)	<p><u>Au choix :</u></p> <p>Avoir atteint le 6^{ème} échelon du grade</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>5 ans de services effectifs dans le 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</p>
<p><u>Examen professionnel</u></p> <p>Les lauréats de l'examen professionnel d'agent social de 1^{ère} classe ont la possibilité d'être nommés au grade d'agent social principal de 2^e classe.</p> <p style="text-align: right;"><i>Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 - art. 17-4-1</i></p>		

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Cadre d'emplois des Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles**CATEGORIE C**

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
ATSEM PRINCIPAL DE 2 ^{ÈME} CLASSE (C2)	ATSEM PRINCIPAL DE 1 ^{ÈRE} CLASSE (C3)	Au choix : Avoir atteint le 6 ^{ème} échelon ET 5 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.

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Cadre d'emplois des Auxiliaires de Soins Territoriaux**CATEGORIE C**

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
AUXILIAIRE DE SOINS PRINCIPAL DE 2 ^{ÈME} CLASSE (C2)	AUXILIAIRE DE SOINS PRINCIPAL DE 1 ^{ÈRE} CLASSE (C3)	Au choix : Avoir atteint le 6 ^{ème} échelon ET 5 ans de services effectifs dans le 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

FILIERE ANIMATION

Cadre d'emplois des Animateurs Territoriaux

CATEGORIE B

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
ANIMATEUR	ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE <i>A compter du 01/09/2022, cf. dispositions transitoires prévues par l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022</i>	<p>1°/ Examen professionnel : Avoir atteint le 6^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau (1) ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>2°/ Au choix : 1 an dans le 8^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau (1) ¼ des nominations par la voie de l'examen</p>
ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE	ANIMATEUR PRINCIPAL DE 1 ^{ERE} CLASSE <i>A compter du 01/09/2022, cf. dispositions transitoires prévues par l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022</i>	<p>1°/ Examen professionnel : 1 an dans le 6^{ème} échelon Et 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau (1) ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>2°/ Au choix : 1 an dans le 7^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau (1) ¼ des nominations par la voie de l'examen</p>
<p><u>Services effectifs .</u></p> <p>(1) Les services effectués en qualité d'agent contractuel dans un emploi de niveau B, ou en position de détachement, peuvent être repris pour calculer ces périodes de services effectifs.</p>		

Le taux de promotion est déterminé par l'assemblée délibérante après avis du CST

Un seuil d'avancement de grade a été institué par le 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

Grade détenu	Grade d'avancement	Conditions
ADJOINT D'ANIMATION	ADJOINT D'ANIMATION PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE (C2)	<p>1°/ Après Examen professionnel : Avoir atteint le 4^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>3 ans de services effectifs dans le 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>2°/ au choix : 1 an d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>8 ans de services effectifs dans le 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</p>
ADJOINT D'ANIMATION PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE	ADJOINT D'ANIMATION PRINCIPAL DE 1 ^{ERE} CLASSE (C3)	<p>Au choix : Ayant atteint le 6^{ème} échelon</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>5 ans de services effectifs dans le 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 le cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</p>
<p><u>Examen professionnel</u> Les lauréats de l'examen professionnel d'adjoint d'animation de 1^{ère} classe ont la possibilité d'être nommés au grade d'adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe.</p>		

Les conditions particulières à chaque collectivité

• Les limites de création de certains grades d'avancement

Elles sont énoncées au chapitre des dispositions générales des cadres d'emplois. Il s'agit notamment des conditions de seuil démographique ou autres critères tels que le type d'établissement ou la taille du service. Sont concernés les grades d'avancement présentés dans le tableau suivant :

Grades d'avancement	Seuil de création
Cadre d'emplois des administrateurs	Communes de plus de 40 000 hab. ou établissements publics assimilés ⁽¹⁾ .
Attaché hors classe	Communes de plus de 10 000 hab. ou établissements publics assimilés ⁽¹⁾ .
Attaché principal	Communes de plus de 2 000 hab. ou établissements publics assimilés ⁽¹⁾ .
Cadre d'emplois des Ingénieurs en chef	Communes de plus de 40 000 hab. ou établissements publics assimilés ⁽¹⁾ .
Ingénieur hors classe	Communes de plus de 10 000 hab. ou établissements publics assimilés ⁽¹⁾ .
Ingénieur principal	Communes de plus de 2 000 hab. ou établissements publics assimilés ⁽¹⁾ .
Conseiller principal des APS	Communes de plus de 2 000 hab. ou établissements publics assimilés ⁽¹⁾ .
Directeur d'établissement artistique de 1^{re} catégorie	Conservatoires à rayonnement régional ou établissements d'enseignement des arts plastiques mentionnés sur une liste établie par arrêté ministériel, habilités à délivrer un diplôme d'État ou un diplôme agréé par l'État et sanctionnant un cursus d'au moins 3 années.
Conservateur des bibliothèques en chef	Bibliothèques implantées dans une commune de plus de 40 000 hab. ou un établissement public assimilé ⁽¹⁾ ou bibliothèque inscrite, en raison de la richesse de son fonds patrimonial, sur une liste établie par le Préfet de Région.
Directeur principal de police municipale	Communes ou établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comportant une police municipale dont l'effectif est d'au moins 20 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale et ayant au moins 2 directeurs de police municipale.

¹ - 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](#).