

L'avancement de grade

Janvier 2026

Textes de référence

- Code général de la fonction publique (CGFP) ;
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet, notamment ses articles 13 et 14.

I. Qu'est-ce qu'un avancement de grade ?

L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur, et dans un même cadre d'emplois.

Il a lieu suivant l'une ou plusieurs des modalités ci-après :

- soit au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ;
- soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, après une sélection par voie d'examen professionnel.

L'avancement de grade n'est pas de droit.

En effet, la circonstance qu'un agent remplit les conditions statutaires lui permettant d'accéder à un grade supérieur ne lui confère aucun droit à bénéficier d'un tel avancement, ni, lorsqu'il en bénéficie, à ce que cet avancement soit prononcé à titre rétroactif (CAA Lyon, 22LY00021, 28/02/2024)

Un avancement de grade est à distinguer d'une promotion interne qui correspond à un changement de cadre d'emplois ou d'une nomination suite à concours.

Exemple : le passage d'adjoint administratif principal de 2ème classe à adjoint administratif principal de 1ère classe correspond à un avancement de grade alors que le passage d'adjoint administratif principal de 2ème classe à rédacteur correspond à une nomination suite à promotion interne ou suite à concours.

L'avancement de grade se traduit par :

- une augmentation du traitement, qui n'est toutefois pas forcément immédiate, car l'agent n'est pas systématiquement classé à un échelon comportant un indice supérieur ;
- une amélioration des perspectives de carrière (indice terminal supérieur, possibilité d'accès à un grade ou à un cadre d'emplois encore plus élevé).

II. Qui peut avancer de grade ?

Peuvent avancer de grade, tous les fonctionnaires :

- en position d'activité, quelle que soit la modalité d'exercice des fonctions (temps partiel, temps non complet, temps complet) ;
- en détachement ;
- en disponibilité s'il exerce une activité professionnelle.

Les agents en position de congé parental ne peuvent pas avancer de grade durant cette position, mais peuvent continuer à bénéficier du maintien des droits à avancement.

III. Conditions d'avancement de grade et services effectifs

L'avancement de grade peut être subordonné à une ou plusieurs conditions selon les dispositions du statut particulier du cadre d'emplois concerné :

- une condition d'échelon à atteindre et, le cas échéant, d'ancienneté dans l'échelon ;
- une condition de services effectifs dans le grade, dans le cadre d'emplois ou dans les deux.

Peut être exigée, sans autre précision, une certaine durée de « services publics effectifs », de « services effectifs », de « services effectifs accomplis dans un emploi de » ; doivent alors être pris en compte les services effectués en qualité de fonctionnaire titulaire et stagiaire, ainsi que ceux accomplis en tant qu'agent contractuel.

Cette règle ne s'applique pas dans le cas où sont demandés des services effectifs dans un grade ou un cadre d'emplois. En effet la notion de grade ou de cadre d'emplois renvoie aux services effectués en tant que fonctionnaire (article L.411-1 du CGFP).

Exemple : l'article 12-2 du décret n°2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale précise que peuvent être promus dans un grade situé en échelle de rémunération C3 par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire, les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant atteint le 6ème échelon et comptant au moins cinq 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.

De plus, l'article 17-1 de ce même décret précise que les services accomplis dans un grade doté de l'échelle 4 de rémunération et dans un grade de l'échelle 5 de rémunération avant l'entrée en vigueur du présent décret sont assimilés à des services effectifs dans un grade situé en échelle C2.

Seront donc repris les services effectués en qualité de stagiaire ou titulaire en échelle de rémunération 4, 5 et C2.

Les conditions peuvent prévoir la date à laquelle les conditions doivent être remplies ; si ce n'est pas le cas, elles doivent être remplies à la date de nomination, soit au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle les promotions sont effectuées.

Sont pris en compte les services effectifs effectués en position :

- d'activité (temps partiel, suspension, congés de maladie, ...) ;
- de détachement.

Concernant les périodes de :

- congé parental ;
- disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans ;

les droits à l'avancement de grade sont maintenus dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière au titre de l'une des deux positions ou des deux.

Concernant les périodes de disponibilité :

- pour convenances personnelles ;
- pour études ou recherches présentant un intérêt général ;
- pour créer ou reprendre une entreprise ;
- pour suivre son conjoint ;

si l'agent exerce, durant cette période, une activité professionnelle publique ou privée, il conserve ses droits à l'avancement de grade dans la limite de 5 ans.

L'activité professionnelle recouvre toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :

- pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an ;
- pour une activité indépendante, a généré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale.

Pour la création ou la reprise d'entreprise, aucune condition de revenu n'est exigée.

La conservation des droits à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade est subordonnée à la transmission annuelle, par le fonctionnaire concerné, à son autorité de gestion des pièces, dont la liste est fixée par l'arrêté du 19 juin 2019 publié au JO du 26 juin 2019, justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle.

Pour les agents à temps non complet, les services effectifs inférieurs au mi-temps sont proratisés par rapport au temps complet.

Exemple : un agent ayant travaillé 1 an à 15/35° n'aura que 5 mois et 4 jours de comptabilisés.

IV. La procédure à respecter

A. Mise en place des Lignes directrices de gestion (LDG)

Une ligne directrice de gestion est un système de gestion interne obligatoire qui rend explicites, transparents et applicables à tous les agents d'une même collectivité des critères objectifs afin de permettre une promotion par avancement de grade.

Pour pouvoir avancer de grade à compter du 01/01/2021, les lignes directrices de gestion doivent être mises en place :

- avis préalable du comité social territorial ;
- arrêté de l'autorité territoriale.

B. Mise en place des taux promus-promouvables (ou taux de promotion)

Pour chaque grade d'avancement, sauf pour les grades du cadre d'emplois des agents de police municipale, un taux promus-promouvables doit être mis en place :

- avis préalable du comité social territorial (*modèle sur le site cdg31.fr*) ;
- délibération de l'organe délibérant (*modèle sur le site cdg31.fr*).

Pour faciliter la procédure, nous recommandons de préciser expressément « 100% pour tous les grades » dans la délibération et de ne pas prévoir d'année de référence.

C. Création de l'emploi

L'organe délibérant doit créer l'emploi correspondant au grade d'avancement. La délibération doit préciser le grade ainsi que le nombre d'heures (*modèle sur le site cdg31.fr*).

Il n'est pas nécessaire de déclarer le poste vacant dans le cas d'un avancement de grade (article L.313-4 du CGFP).

D. Prise du tableau annuel d'avancement de grade (*modèle sur le site cdg31.fr*)

Un seul tableau par an et par grade. Le tableau est valable jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

L'autorité territoriale n'est pas tenue de faire figurer sur le tableau l'ensemble des agents remplissant les conditions, mais elle doit tenir à disposition les éléments sur lesquels elle s'est fondée pour établir son tableau après avoir comparé les mérites respectifs des agents (*CAA Nantes, 15/06/2021, 19NT03384*).

L'inscription au tableau annuel d'avancement n'emporte pas nomination dans le grade. Elle ne donne aucun droit à être nommé. L'autorité territoriale n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits.

La collectivité doit classer les fonctionnaires retenus par **ordre de mérite professionnel**, dans le respect des Lignes Directrices de Gestion et des taux de promotion arrêtés dans la collectivité.

Le tableau n'est pas transmissible au contrôle de légalité.

Le tableau doit être envoyé au Centre de Gestion pour publicité.

E. Nomination de l'agent par le biais d'un arrêté (modèle sur le site cdg31.fr)

L'autorité territoriale est libre de nommer ou non les agents inscrits sur le tableau.

La nomination a lieu dans l'ordre du tableau : l'ordre du tableau détermine l'ordre des nominations. En effet, un fonctionnaire inscrit en 4ème position ne peut être nommé avant le 3ème même s'il remplit toutes les conditions avant celui-ci.

Cet arrêté n'est pas transmissible au contrôle de légalité.

Les décisions individuelles relatives à l'avancement de grade peuvent prévoir une date d'effet antérieure à leur caractère exécutoire (article L.522-30 du CGFP).

Une **nomination rétroactive** est donc possible à condition qu'à la date de nomination les conditions soient remplies, le poste soit créé, les taux promus-promouvables et les lignes directrices de gestion soient en place. Cette nomination rétroactive ne peut être antérieure au 1er janvier de l'année en cours.

La CAP n'est plus compétente depuis le 1er janvier 2021.

V. Classement des agents

Le classement des agents est prévu :

- soit directement par le statut particulier du cadre d'emplois ;

Exemple : pour l'avancement du grade d'agent de maîtrise vers le grade d'agent de maîtrise principal, l'article 15 du décret n°88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux prévoit un tableau de correspondance.

- soit par un décret transversal par renvoi du statut particulier.

Exemple : pour l'avancement du grade d'adjoint administratif vers le grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe, l'article 10 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux renvoie vers le décret n°2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale qui prévoit un tableau de correspondance en son article 11.

Le service Gestion du personnel territorial peut, à votre demande, vous fournir la liste des agents concernés par un avancement de grade

Mèl : carrieres@cdg31.f