



Avril 07

NOUVELLES DISPOSITONS EN MATIERE D'AVANCEMENT DE GRADE



Réf : article 49 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée par la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale.

La nouvelle rédaction de cet article vient modifier profondément les modalités d'avancement de grade des fonctionnaires territoriaux, en donnant aux assemblées délibérantes la compétence de fixer **les taux de promotion**.

1 - Règles antérieures de quota

Chaque statut particulier fixait un quota d'avancement de grade appliqué à l'effectif d'un ou plusieurs grades du cadre d'emplois.

Exemple :

Avancement au grade d'adjoint administratif principal 2^{ème} classe

Le quota d'avancement des adjoints administratifs principaux de 2^{ème} classe était au plus égal à 30 % de l'effectif du cadre d'emplois des adjoints administratifs, soit pour une collectivité qui comptait :

- 3 adjoints administratifs
- 1 adjoint administratif principal 2^{ème} classe
- 1 adjoint administratif principal 1^{ère} classe

⇒ 5x 30 % = 1,5 adjoint administratif principal 2^{ème} classe

Selon la règle de l'arrondi à l'entier supérieur, cette collectivité pouvait compter 2 adjoints administratifs principaux de 2^{ème} classe.

Dans notre exemple, sur les 3 adjoints administratifs, une seule possibilité d'avancement au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe demeurait, même si les 3 adjoints administratifs remplissaient les conditions pour être promu à ce grade.

Ces règles étant source de blocage, un assouplissement avait été prévu en permettant une nomination tous les 3 ans, même si les quotas étaient atteints.

Cependant ce système obligeait quelquefois les autorités territoriales à choisir entre 2 agents ayant la même ancienneté et une valeur professionnelle équivalente alors que le quota d'avancement n'autorisait qu'une seule promotion.

Le nouveau dispositif donne la possibilité aux collectivités de promouvoir sans contraintes statutaires les agents qui par ailleurs remplissent les conditions d'ancienneté fixées par les statuts particuliers.

2 - Le nouveau dispositif

L'article 49 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 est désormais ainsi rédigé :

« Le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois régis par la présente loi, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale, pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois est déterminé par application **d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade.**

Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du Comité Technique Paritaire ».

On parle désormais de ratio promus/promouvables.

Le raisonnement n'est plus le même.

↳ avant, on raisonnait en terme de structure de cadre d'emplois. Exemple : le nombre d'adjoints administratifs principaux de 2^{ème} classe ne devait pas dépasser 30 % de l'effectif total du cadre d'emplois des adjoints administratifs.

↳ maintenant, on considère les agents qui remplissent les conditions pour bénéficier d'un avancement de grade.

Le taux de promotion doit être fixé en répondant à la question suivante : sur les agents promouvables, combien seront susceptibles d'être promus ?

Eléments de réflexion

- « seront susceptibles » : car l'autorité territoriale conserve bien entendu son pouvoir d'appréciation pour proposer ou non l'inscription d'un agent sur le tableau d'avancement de grade au regard de sa valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle (notion ajoutée par la loi du 19 février 2007). Si un seul fonctionnaire est promuable et qu'en outre l'assemblée délibérante a fixé un taux de promotion de 100 %, le maire conserve son entier pouvoir d'appréciation pour inscrire cet agent sur le tableau d'avancement de grade.
- Un taux de promotion de 100 % ne signifie pas qu'un cadre d'emplois ne comptera que des agents titulaires d'un grade d'avancement mais que tous les agents en capacité d'accéder au grade supérieur, pourront effectivement y accéder.
Lorsque pour un grade d'avancement donné un seul agent est promuable, seul un taux de promotion de 100 % lui permettra d'être promu.
- Même si la structure du cadre d'emplois ne constitue plus la base de la réflexion, celle-ci ne sera cependant pas absente de la prise de décision. En effet, permettre l'accès de tous les agents en capacité d'accéder au grade supérieur, a nécessairement une incidence sur la structure du cadre d'emplois et peut aboutir à terme à une quasi-totalité de l'effectif d'un cadre d'emplois composé de grades d'avancement.
- Le taux de promotion qu'il appartient désormais à chaque assemblée délibérante de déterminer tiendra nécessairement compte de cette donnée et de la volonté ou non de conserver un certain « pyramidage » au sein des cadres d'emplois.
- Une réflexion préalable devra donc avoir lieu au sein de chaque collectivité pour définir le cas échéant un cadre dans lequel la fixation des taux de promotion viendra s'inscrire.
- Cette réflexion relève bien entendu de la libre administration des collectivités territoriales.
- Il est important de signaler en catégorie C, la généralisation de l'examen professionnel pour accéder du grade de base au 1^{er} grade d'avancement.

Voici un exemple de tableau simple, à adapter bien sûr à votre collectivité, qui pourra vous aider dans votre réflexion et dans la présentation de cette question à l'assemblée délibérante.

Grades d'origine	Grades d'avancement	Nombre d'agents promouvables	Structure du cadre d'emplois au 01/01/07	Structure future Avec un taux de promotion de 100 %
			Nombre d'agents au grade d'avancement / effectif du cadre d'emplois	
Attaché	Attaché principal	1	0/3	1/3
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	3	1/11	4/11
Agent de maîtrise	Agent de maîtrise principal	3	1/4	4/4

Il convient de fixer un taux de promotion pour chaque grade qui comporte des agents promouvables, **ces taux peuvent être différents d'un grade à l'autre.**

Dans les exemples pris dans le tableau, le taux de promotion sera éventuellement différent entre le cadre d'emplois des attachés qui ne comptait aucun agent à un grade d'avancement et pour lequel un seul agent est promuable et celui des agents de maîtrise où l'application d'un taux de 100 % aboutirait à un effectif composé uniquement d'agents à un grade d'avancement.

Il peut également être rappelé que le taux de 100 % laisse toute latitude à l'autorité territoriale d'inscrire ou non un agent sur le tableau d'avancement de grade.

3 – Procédure

Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique paritaire.

Pour les collectivités et les établissements publics qui relèvent du CTP du centre de gestion, il convient de nous faire parvenir votre projet de délibération en indiquant pour chaque grade le taux de promotion retenu. Dès que nous aurons suffisamment de retours, le CTP se réunira et vous pourrez prendre la délibération après que celui-ci ait donné son avis.

Aucun avancement de grade au titre de l'année 2007 ne pourra avoir lieu avant que cette procédure n'ait été observée.

Important :

La décision d'avancement de grade pourra avoir un effet rétroactif par rapport à la date à laquelle l'arrêté le prononçant a été pris. Ce dernier ne peut intervenir qu'après l'avis de la Commission Administrative Paritaire sur le tableau d'avancement de grades de la collectivité et la prise de la délibération venant fixer les ratios de promotions.

Cependant cet effet rétroactif s'entend dans la limite de la vacance d'un poste correspondant au grade d'avancement.

Exemple : un avancement au grade d'attaché principal ne pourra avoir un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2007 que si un tel poste est vacant au tableau des effectifs à cette même date. Sinon l'avancement de grade ne pourra être prononcé qu'à la date à partir de laquelle le poste d'attaché principal aura été créé.