

L'avancement d'échelon L'avancement de grade

Articles L522-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique

L'avancement d'échelon

L'avancement d'échelon fait partie de la progression de carrière à laquelle a droit :

- ↳ le fonctionnaire titulaire
- ↳ le fonctionnaire stagiaire , qui est en effet classé dès la nomination

L'avancement d'échelon correspond à une évolution dans le même grade, avec une augmentation de traitement indiciaire. Pour chaque cadre d'emplois, le statut particulier divise chaque grade en un certain nombre d'échelons et fixe les durées d'avancement.

L'avancement a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur, ce qui exclut toute possibilité de saut d'échelons.

Il est prononcé par l'autorité territoriale.

La durée hebdomadaire de service à temps partiel ou à temps non complet ne modifie pas la durée de service à effectuer pour avancer dans les échelons.



- Les personnes en disponibilité ou en position hors cadres interrompent leur carrière et ne bénéficient pas de ces avancements. Toutefois, le fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant conserve ses droits à l'avancement d'échelon ou de grade pendant une durée maximale de cinq ans (article L514-1 du Code Général de la Fonction Publique). Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. Seules les périodes de disponibilité pour élever un enfant courues à compter du 7 août 2019 sont prises en compte pour les droits à avancement d'échelon et de grade (article 7 du décret n° 2020-529).

- Le fonctionnaire titulaire en position de congé parental, depuis le 7 août 2019, conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade, dans la limite de cinq ans sur la carrière. Les périodes passées en congé parental sont décomptées comme services effectifs dans le cadre d'emplois dont relève l'agent.

- L'article L522-30 du Code Général de la Fonction Publique dispose que les décisions individuelles d'avancement peuvent prévoir une date d'effet antérieure.

Exemple

Echelle d'adjoint administratif (C1) :

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
IB	367	368	370	371	374	378	381	387	401	419	432
MAXI	1a	1a	1a	1a	1a	1a	3a	3a	3a	4a	-



Changement d'échelon : du 2^{ème} au 3^{ème} échelon

Au maximum : après 1 an passé dans le 2^{ème} échelon.

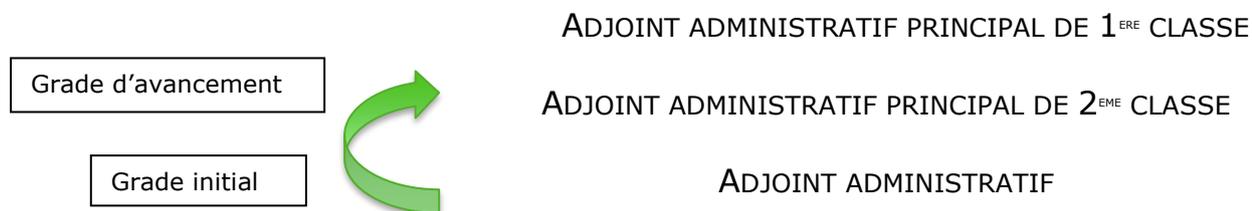
A l'échelon 3, le traitement sera calculé à partir de l'indice majoré 342

L'avancement de grade

A la différence de l'avancement d'échelon, les agents ne disposent pas d'un droit à bénéficier de l'avancement de grade.

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois.

Exemple pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs



L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur, par la voie de l'ancienneté. Cependant, il peut être dérogé à cette règle lorsque les statuts particuliers prévoient des possibilités d'avancement plus rapides par voie d'examen professionnel.

L'avancement de grade a lieu suite à l'inscription sur un tableau annuel d'avancement :

- 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.

Cette procédure d'évolution est laissée à l'appréciation de chaque collectivité dans le respect des règles statutaires ([les étapes de la procédure d'avancement de grade](#)). C'est à l'autorité territoriale qu'il appartient d'établir le tableau d'avancement et de prononcer les nominations en tenant compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle au regard des Lignes Directrices de Gestion. Les fonctionnaires d'une collectivité ou d'un établissement ne peuvent être promus que dans l'ordre du tableau. L'avancement de grade est subordonné à l'acceptation par le fonctionnaire de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade.

Sont concernés, les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet, en position d'activité ou de détachement, ainsi que les fonctionnaires recrutés par la voie du détachement.

Les possibilités d'avancement de grade sont limitées par un certain nombre de conditions à remplir. Chaque statut particulier précise ces conditions. Généralement, les conditions à remplir sont les suivantes :

A. Les conditions à remplir par les fonctionnaires

1. Date

Dans certains cas, celle-ci s'apprécie au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est dressé. Cependant, lorsque le statut ne précise pas de date, il n'y a pas lieu de retenir celle du 1^{er} 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.

2. Ancienneté

Les statuts particuliers énoncent les conditions minimales à remplir.

3. Services effectifs

Cette notion recouvre toutes les situations du fonctionnaire en position d'activité dans la fonction publique territoriale. La position de détachement ne sera retenue seulement lorsque le statut particulier du cadre d'emplois le prévoit.

Sont également assimilés à des services effectifs :

- ↳ les services accomplis dans l'ancien emploi, pour les fonctionnaires intégrés lors de la mise en place des cadres d'emplois (exemple : pour les agents administratifs qualifiés intégrés adjoints administratifs de 2ème classe, les services accomplis dans leur grade d'origine seront pris en compte pour l'avancement au grade d'adjoint administratif de 1ère classe),
- ↳ les services pris en compte dans le nouveau grade lors du reclassement pour inaptitude physique,
- ↳ la période normale de stage (à confirmer selon les statuts particuliers)

Sont à exclure des services effectifs :

- ↳ les périodes de détachement (sauf si le statut particulier le prévoit),
- ↳ les périodes en position : hors cadre, de disponibilité, de service national et de congé parental,
- ↳ les services de non titulaire reportés dans le grade lors d'une titularisation après stage, en application des règles prévues pour chaque statut particulier,
- ↳ la période de prorogation de stage,
- ↳ les périodes d'exclusion temporaire de fonctions en application d'une sanction disciplinaire.

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

Pour les agents à temps non complet, 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.

Sinon, l'ancienneté est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli.

4. Cas particulier : l'examen professionnel

Pour certains grades, il est nécessaire de réussir un examen professionnel. 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.

L'examen reste valable jusqu'à la nomination du fonctionnaire. En effet, les textes en vigueur ne réglementent pas la durée de validité de l'examen professionnel. En cas d'inscription au tableau, la validité de l'examen professionnel est liée à celle du tableau d'avancement qui est fixée à un an.

S'il n'est pas promu, le fonctionnaire conserve néanmoins le bénéfice de son examen sous réserve d'être inscrit sur un ou plusieurs tableaux successifs.

B. Les conditions relatives à la collectivité

1. Les seuils

Les statuts particuliers, pour certains emplois de catégorie A, prévoient des seuils fixés par rapport à la taille de la collectivité et la catégorie de la collectivité ou de l'établissement.

2. Les Lignes Directrices de Gestion

Depuis le 1^{er} janvier 2021, toutes les collectivités territoriales et établissements publics ont l'obligation de définir des lignes directrices de gestion (LDG).

Elles permettent de formaliser, sur une durée maximale de 6 ans, la politique de gestion des ressources humaines de la collectivité, autour de deux champs d'application :

- La mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

3. Le ratio promus/promouvables

Le nombre d'agents pouvant être promus à l'un des grades d'avancement du cadre d'emplois est déterminé par un taux de promotion appliqué 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 CST.