

# Avancement de grade de catégorie C

## I - DEFINITION

L'avancement de grade correspond à une évolution de carrière au sein du même cadre d'emplois. Il permet d'accéder à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé, d'un grade au grade immédiatement supérieur, ce qui exclut le saut de grade au sein d'un même cadre d'emplois.

Il ne doit pas être confondu avec la promotion interne qui constitue un mode de recrutement dans un cadre d'emplois de catégorie hiérarchique supérieure.

L'avancement de grade se traduit, pour le fonctionnaire, par une hausse de rémunération et une amélioration des perspectives de carrière.

L'article 79 de la loi n° 84-53 du 26.1.1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que l'avancement de grade s'effectue après établissement par l'autorité territoriale d'un tableau annuel, établi par ordre de mérite. **Les avancements de grade se font dans le respect des lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de promotion et d'avancement ainsi que de valorisation des parcours dès l'année 2021.**

**L'avancement de grade n'est pas un droit pour les agents mais une possibilité d'évolution soumise à l'appréciation de l'autorité territoriale.**

### **Le principe d'annualité :**

Le tableau d'avancement est arrêté, une fois par an, par grade, par l'autorité territoriale dans le respect des conditions exigées. Le principe d'annualité du tableau d'avancement de grade s'apprécie sur l'année civile.

Aucun report n'est possible sur l'année suivante.

Le tableau d'avancement de grade ne peut être établi et présenté qu'une fois par an pour un même grade. Ainsi, si la collectivité souhaite proposer des agents remplissant les conditions d'ancienneté et/ou d'examen professionnel, il convient d'attendre l'obtention de ces derniers pour établir le tableau annuel.

## II - BENEFICIAIRES

### **Les fonctionnaires titulaires exclusivement.**

Les agents contractuels ne sont pas concernés par le déroulement de carrière et donc pas par les avancements de grade.

## III - REGLES

Les avancements de grade ne sont pas automatiques :

1°) L'avancement de grade est soumis à la détention de conditions individuelles obligatoires et prévues par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois. Elles s'apprécient le plus souvent, au moment où les agents remplissent les conditions requises : il peut s'agir d'une ancienneté, d'un échelon, d'une durée de services effectifs dans un grade ou un cadre d'emplois, etc...

2°) L'avancement de grade est lié à l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience du fonctionnaire par l'autorité territoriale via l'entretien professionnel ainsi que la formation professionnelle (CE 27/09/2006 ville de Dijon).

3°) L'avancement de grade doit répondre à une procédure de mise en œuvre:

- Respect du taux de promotion (ratio) fixé par délibération après avis du comité technique.
  - **Respect des conditions définies dans les lignes directrices de gestion**
  - Etablissement de la liste des agents promouvables proposés par ordre de priorité
  - Etablissement du tableau annuel d'avancement de grade (sous forme d'arrêté). L'ordre du tableau détermine l'ordre des nominations
  - Création du poste par délibération. Désormais, les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade n'ont plus à être déclarés créés ou vacants auprès du Centre de gestion.
  - Nomination, par arrêté, de l'agent, à la date choisie qui ne peut être antérieure à celle où les conditions statutaires sont remplies, à celle où le poste est créé ou vacant et selon les règles de classement en vigueur.
- Voir ci-dessous cas particulier des agents intercommunaux.

## IV - A SAVOIR

### 1a / NOTION DE SERVICES EFFECTIFS

#### 1 - **Détermination** :

- \* Lorsque le statut particulier exige des **services effectifs dans le grade ou le cadre d'emplois**, ceux-ci correspondent aux services de fonctionnaire débutant à la date de nomination dans le grade ou cadre d'emplois.

Les services accomplis dans un grade doté de l'échelle 3 de rémunération avant le 01/01/2017 sont assimilés à des services effectifs dans un grade situé en échelle C1.

Les services accomplis dans un grade doté de l'échelle 4 de rémunération et dans un grade de l'échelle 5 de rémunération avant le 01/01/2017 sont assimilés à des services effectifs dans un grade situé en échelle C2.

- \* Lorsque le statut particulier exige des **services effectifs**, ou **services publics effectifs** sans autre précision, ceux-ci correspondent à tous les services : titulaire, stagiaire et contractuel s'ils ont été accomplis dans un emploi de même niveau ;

*Le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 28 décembre 2005 (req. N° 271255), a donné une définition nouvelle de la notion de services effectifs. Lorsque la réglementation ne comporte pas d'autre exigence que de détenir une durée de services effectifs (par exemple sans autre notion comme « en tant que fonctionnaire », « en position d'activité ou de détachement (CE n°325144 du 23.12.2010), les services accomplis en qualité de contractuel de droit public doivent être pris en compte.*

*Cette interprétation a d'ailleurs été étendue aux services effectués sous contrat de droit privé sur un emploi public (CE n°363482 du 01.10.2014).*

#### 2 - **Prise en compte** :

- \* Les services accomplis pour une durée au moins égale à la moitié du temps de travail sont comptabilisés pour leur totalité.

Exemple : un agent à 18h sera considéré avoir accompli son service à temps complet.

- \* Les services accomplis pour une durée inférieure à 17h30 sont proratisés par rapport à un temps complet.

Exemple : un agent à 13h depuis le 1/1/2008 aura une ancienneté au 1/1/2015 de 7 ans X (13h /35h ) = soit un peu plus de 2 ans ½ de services , non suffisants pour remplir la condition des 6 ans de services effectifs.

#### **Entrent dans ce calcul :**

- les services accomplis en position d'activité (congrés maladie, temps partiel ...)

- la période normale de stage,
- les services reportés dans le grade de titularisation pour les agents contractuels ayant bénéficié des mesures de titularisation directe, en application des articles 126 à 135 de la loi du 26 janvier 1984,
- les services accomplis dans l'ancien emploi, pour les fonctionnaires intégrés lors de la mise en place des cadres d'emplois,
- les services pris en compte dans le nouveau grade lors du reclassement pour inaptitude physique,
- le congé parental pour sa totalité la première année, puis la moitié les années suivantes,
- les services accomplis en position de détachement et les services accomplis dans le corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine si le détachement est suivi d'une intégration et que le statut particulier prévoit cette position,
- les services accomplis en position de détachement et les services accomplis dans le corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine si le statut particulier prévoit que ces fonctionnaires concourent pour l'avancement de grade avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du cadre d'emplois,
- les services en position de surnombre ou de prise en charge,
- les services de décharge de fonctions.

**N'entrent pas dans ce calcul :**

- les périodes de hors cadre, disponibilité, service national,
- la période de prorogation de stage,
- la période d'exclusion temporaire de fonctions.

---

**1b / RATIOS**

---

Ratio : Le nombre des avancements de grade, par grade, dépend du taux de promotion fixés par chaque assemblée délibérante après avis du comité technique. Ces taux doivent être pris pour tous les cadres d'emplois des catégories A, B et C présents dans la collectivité excepté pour les gardiens et brigadiers de la filière police municipale.

Exemple : 2 adjoints administratifs peuvent prétendre à l'avancement au grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe. Si le ratio a été fixé à 50%, seul 1 agent pourra être nommé.

**V - CAS PARTICULIERS**

**Les agents en position de congé parental ou de disponibilité :**

Pour les agents placés dans l'une de ces positions, aucun avancement de grade ne peut intervenir. La carrière sera revue au moment de la reprise. Aucun agent dans l'une ou l'autre de ces situations ne doit donc figurer dans le tableau d'avancement au moment des propositions. Si un agent y figure malgré tout, il appartient aux collectivités d'en informer le Centre de gestion.

**Les agents en détachement :**

Les agents en détachement ont deux carrières qui évoluent en parallèle. Ils peuvent donc bénéficier d'un avancement dans leur grade (ou corps) d'origine, mais également dans leur grade (ou corps) d'accueil.

### **Les agents intercommunaux :**

La carrière d'un agent intercommunal doit être identique dans chacune des collectivités où il travaille. Les dispositions statutaires qui s'appliquent sont celles des agents territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, issues du décret 91-298 du 20 mars 1991, article 14 : « Les décisions relatives à la notation, l'inscription sur un tableau d'avancement, l'avancement de grade, l'admission éventuelle au bénéfice d'un classement au groupe supérieur de rémunération et la nomination au titre de la promotion interne mentionnés à l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée précitée d'un fonctionnaire territorial qui occupe le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements, sont prises, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité et, en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier.

*En cas de désaccord entre les autorités territoriales, les décisions autres que celles relatives à la notation ne peuvent être prises que si la proposition de décision recueille l'accord des deux tiers au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent ou de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de cette durée. »*

**Ainsi, il y a lieu que les collectivités se concertent. Une fiche navette doit être adressée aux autres collectivités employeurs de l'agent pour recueillir leur avis (voir modèle en annexe). Seule la collectivité dans laquelle l'agent consacre la plus grande partie de son activité propose l'avancement de grade de l'agent.**

**En vertu du principe d'unicité de carrière, les autres collectivités procèdent 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 des collectivités.**

[Simulateur](#)

### **VI - Références**

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : art. 49, 77, 79 et 80.

Statuts particuliers

Décret 91-298 du 20 mars 1991 : art. 14 (*agents à temps non complet*)

Décret 2016-596 du 12 mai 2016 pour les catégories C.

Décret 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux

[Décret 2010-329](#) du 22 mars 2010 modifié pour les catégories B.

Décret 2006-1695 du 22 décembre 2006 modifié pour les catégories A.

**Nom :** ..... **Prénom :** .....

**Grade actuel :** .....

**Grade souhaité :** .....

**Date d'avancement souhaitée :** .....

NOMS DES COLLECTIVITES	Temps de travail de l'agent dans la collectivité	AVIS	SIGNATURE ET CACHET
<b>Collectivité principale (=emploi l'agent le plus d'heures) :</b>		<input type="checkbox"/> Favorable	
		<input type="checkbox"/> Défavorable	
<b>Collectivité secondaire :</b>		<input type="checkbox"/> Favorable	
		<input type="checkbox"/> Défavorable	

NOMS DES COLLECTIVITES	Temps de travail de l'agent dans la collectivité	AVIS	SIGNATURE ET CACHET
<b>3eme collectivité :</b>		<input type="checkbox"/> Favorable	
		<input type="checkbox"/> Défavorable	
<b>4eme collectivité :</b>		<input type="checkbox"/> Favorable	
		<input type="checkbox"/> Défavorable	
<b>5eme collectivité :</b>		<input type="checkbox"/> Favorable	
		<input type="checkbox"/> Défavorable	

**DECISION FINALE :**

Dans le cas d'un agent employé par 2 collectivités, la collectivité qui détient au moins les 2/3 du temps de travail remporte l'avis. Si c'est inférieur, l'agent ne peut être nommé.  
Lorsque l'agent relève de plus de 2 collectivités, la décision d'avancement **s'impose**,

- lorsque les 2/3 des autorités représentant au moins la 1/2 de la durée hebdo sont favorables,
- ou que la 1/2 des autorités représentant au moins les 2/3 de la durée hebdo sont favorables.

Un simulateur est en ligne sur le site du centre de gestion.

Favorable  Défavorable

**Fait à** ..... **le** .....

**Signature de l'autorité territoriale principale et cachet de la collectivité.**

## AVG Catégorie C

GRADE D'ACCES	CONDITIONS INDIVIDUELLES AU CHOIX	CONDITIONS INDIVIDUELLES SUITE A EXAMEN PROFESSIONNEL (EP)
<b>C3</b> (principal de 1 <sup>ère</sup> classe) y compris ATEEC principal 1 <sup>ère</sup> classe et opérateur des APS principal	Fonctionnaires de l'échelle C2, ayant atteint le 6 <sup>ème</sup> échelon et compter <b>5 ans</b> de services effectifs dans le grade ou dans un autre grade d'un autre corps avec une même échelle de rémunération.	
<b>Garde champêtre chef principal</b>	Les gardes champêtres chefs ayant atteint le 6 <sup>e</sup> échelon et comptant au moins <b>4 ans</b> de services effectifs dans le grade de garde champêtre chef, 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.»	
<b>C2</b> (principal de 2 <sup>ème</sup> classe)	Fonctionnaires de l'échelle C1, ayant au moins <b>1 an</b> d'ancienneté dans le 6 <sup>ème</sup> échelon et comptant au moins <b>8 ans</b> de services effectifs dans ce grade ou un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de l'échelle C1 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.	Fonctionnaires de l'échelle C1, ayant atteint le 4 <sup>ème</sup> échelon et comptant au moins <b>3 ans</b> de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de l'échelle C1, 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.
Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement principal de 2 <sup>ème</sup> classe (échelle C2)	ATEEC ayant au moins atteint le 5 <sup>e</sup> échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade 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.	
Opérateurs qualifié des APS	Fonctionnaires relevant du grade d'opérateur territorial des activités physiques et sportives ayant au moins atteint le 5 <sup>e</sup> échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade 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.	
Agent de maîtrise principal	Les agents de maîtrise qui justifient d'1 an d'ancienneté dans le 4 <sup>ème</sup> échelon et de 4 ans de services effectifs en qualité d'agent de maîtrise.	
Brigadier chef principal	Les gardiens-brigadiers de police municipale ayant atteint le 6 <sup>ème</sup> échelon et comptant au moins quatre ans de services effectifs dans le grade de gardien-brigadier de police municipale, 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. L'inscription au tableau d'avancement ne peut intervenir qu'au vu d'une attestation établie par le CNFPT certifiant que l'intéressé a suivi la formation prévue par l'article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure.	

## 1) Classement

Le décret commun à la catégorie C contient les règles communes de classement en cas d'avancement du 1<sup>er</sup> au 2<sup>ème</sup> grade et du 2<sup>ème</sup> au 3<sup>ème</sup> grade.

<b>Avancement de grade en catégorie C</b>		
<b>Situation dans le grade C1</b>	<b>Situation dans le grade C2</b>	<b>Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon</b>
11 <sup>ème</sup> échelon	9 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
10 <sup>ème</sup> échelon	8 <sup>ème</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
9 <sup>ème</sup> échelon	7 <sup>ème</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 <sup>ème</sup> échelon	6 <sup>ème</sup> échelon	1/3 Ancienneté acquise
7 <sup>ème</sup> échelon	5 <sup>ème</sup> échelon	1/3 Ancienneté acquise
6 <sup>ème</sup> échelon	4 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
5 <sup>ème</sup> échelon	3 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
4 <sup>ème</sup> échelon	2 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
<b>(* ) Echelon créé au 1<sup>er</sup> janvier 2021.</b>		
<b>Situation dans le grade C2</b>	<b>Situation dans le grade C3</b>	<b>Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon</b>
12 <sup>ème</sup> échelon	8 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
11 <sup>ème</sup> échelon	7 <sup>ème</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10 <sup>ème</sup> échelon	7 <sup>ème</sup> échelon	Sans ancienneté
9 <sup>ème</sup> échelon	6 <sup>ème</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 <sup>ème</sup> échelon	5 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
7 <sup>ème</sup> échelon	4 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
6 <sup>ème</sup> échelon	3 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise

Pour les autres cadres d'emplois, se référer aux statuts particuliers.