Les ressources du CDG 32

CARRIÈRES

Évolution de carrière

Fiche pratique

Évolution de carrière du fonctionnaire

Depuis le 1er janvier 2021, les avancements de grade, les tableaux d'avancement de grade et les promotions internes ne sont plus soumis pour avis de la CAP (Commission administrative paritaire). En revanche, les collectivités territoriales doivent avoir établi des lignes directrices de gestion (LDG), nouvel outil contribuant à la transparence de la politique des ressources humaines visant de passer d'une approche individuelle à une approche plus collective (GPEEC).

Les LDG sont désormais le document de référence pour la gestion des ressources humaines d'une collectivité.

I – L'avancement d'échelon

Chaque cadre d'emplois est composé de plusieurs grades auxquels est rattachée une grille indiciaire fixée par décret composée d'un certain nombre d'échelons.
L'avancement d'échelon correspond au passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur dans le même grade. Il a lieu de manière continue ce qui exclue, bien entendu, toute possibilité de saut d'échelon. L'avancement d'échelon est accordé en fonction de la seule ancienneté. Désormais, l'avancement d'échelon se fait selon un cadencement unique.
L'avancement d'échelon est accordé de plein droit à l'agent selon un cadencement unique. Ainsi, dès lors que l'agent a atteint l'ancienneté dans son échelon fixée par la réglementation, l'autorité territoriale doit le placer obligatoirement sur l'échelon immédiatement supérieur.

Remarque :

La décision d'avancement d'échelon est prononcée par arrêté de l'autorité territoriale.
Ces décisions relèvent de la seule compétence de l'autorité territoriale ; elles ne doivent pas être soumises à l'assemblée délibérante. S'agissant d'un avancement d'échelon de droit à durée unique, la commission administrative paritaire (CAP) n'a plus à être consultée.

II – L'avancement de grade

Chaque cadre d'emplois est composé de plusieurs grades. L'avancement de grade permet à un agent de passer, tout en restant à l'intérieur d'un même cadre d'emplois, au grade supérieur. L'avancement de grade n'est pas de droit mais résulte d'une décision expresse de l'autorité territoriale.

Sauf dans certaines situations (avancement après réussite à un examen professionnel, l'avancement de grade a lieu de façon continue au grade immédiatement supérieur, excluant ainsi toute possibilité de saut de grade.
L'avancement de grade est accordé par l'autorité territoriale aux agents remplissant les conditions d'ancienneté et/ou de réussite à un examen professionnel après appréciation de leur valeur professionnelle et des acquis de l'expérience.

L'ancienneté requise, fixée pour chaque cadre d'emplois, peut comprendre une certaine ancienneté dans un échelon ou une certaine durée de services effectifs dans un grade et/ou dans un cadre d'emplois.

Pour les agents à temps non complet dont le temps de travail est inférieur à 17h 30, le calcul de l'ancienneté est proratisé.

L'accès au grade d'avancement peut avoir lieu suivant l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- Après réussite à un examen professionnel,
- Après inscription sur le tableau annuel d'avancement établi par l'autorité territoriale par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent au vu des lignes directrices de gestion de la collectivité.

Étapes à suivre :

1. Le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par l'application d'un taux de promotion déterminé dans chaque collectivité ; ce taux est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité social territorial ;
2. Les propositions d'avancement de grade sont établies au vu des lignes directrices de gestion de la collectivité ;
3. L'autorité territoriale établit, par arrêté, le tableau annuel d'avancement et le communique au centre de gestion qui doit en assurer la publicité ;
4. Si aucun poste vacant n'existe, création des emplois d'avancement par délibération ;
5. Accord des agents ;
6. L'avancement de grade est prononcé par arrêté de l'autorité territoriale, cette dernière n'ayant aucune obligation de nommer les agents.

III – La promotion interne

La nomination par voie de promotion interne est prononcée par l'autorité territoriale après inscription sur une liste d'aptitude après appréciation de leur valeur professionnelle et des acquis de l'expérience des agents remplissant les conditions d'ancienneté et/ou de réussite à un examen professionnel.

Pour chaque cadre d'emplois accessible par promotion interne, la réglementation fixe un quota qui permet de déterminer le nombre d'agents susceptibles d'être recrutés par cette voie. Sauf disposition contraire prévu par les statuts particuliers, ce quota est calculé en fonction du nombre de recrutements opérés par une autre voie que la promotion interne (concours, mutation, intégration directe, détachement). Pour les collectivités qui y sont affiliées, ce quota est calculé directement par les centres de gestion, sauf affiliées volontaires ayant conservé leur compétence en matière de promotion interne.

L'inscription sur liste d'aptitude peut avoir lieu suivant l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- Après réussite à un examen professionnel, en fonction de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents au vu de l'arrêté du ou de la Président(e) du CDG fixant les lignes directrices de gestion commune en matière de promotion interne pour les collectivités et établissements publics affiliés,
- Après appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents au vu de l'arrêté du ou de la Président(e) du CDG fixant les lignes directrices de gestion commune en matière de promotion interne pour les collectivités et établissements publics.

La liste d'aptitude est établie, pour les collectivités affiliées, par le / la Président(e) du centre de gestion et par l'autorité territoriale, pour les collectivités non affiliées. Elle a valeur nationale.

Étapes à suivre :

1. Candidature à la promotion interne adressées par l'autorité territoriale au centre de gestion, établies au vu des lignes directrices de gestion de la collectivité,
2. Établissement de la liste d'aptitude par le / la Président(e) du centre de gestion pour les collectivités et établissements publics, après application des LDG communes en matière de promotion interne,
3. Création des emplois par délibération si aucun poste vacant n'existe,
4. Déclaration de création ou de vacance d'emploi,
5. Accord de l'agent,
6. Nomination par voie de promotion interne par arrêté de l'autorité territoriale. L'autorité territoriale n'a aucune obligation de nommer l'agent.

Remarque :

La promotion interne au grade d'agent de maitrise (au titre de l'ancienneté) s'effectue sans quotas, et sur demande tout au long de l'année.