



Guide relatif à l'avancement de grade

Date	Créé le 07/05/2020 (dernière mise à jour le 12/12/2023)
Domaine	Carrière des fonctionnaires de la FPE
Objet	Guide relatif à l'avancement de grade
Documents de référence	N/A

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION	3
I.1. OBJECTIFS	3
I.2. POPULATIONS CONCERNEES PAR LE GUIDE	3
II. LE CADRE LEGISLATIF	4
II.1. DISPOSITIONS LEGISLATIVES DEFINISSANT LE GRADE	4
II.2. DISPOSITIONS LEGISLATIVES REGISSANT L'AVANCEMENT DE GRADE	5
III. L'AVANCEMENT DE GRADE	9
III.1. LE CONTINGENTEMENT DES AVANCEMENTS	9
<i>III.1.1. Le décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État et le nombre de promotions de grade</i>	9
<i>III.1.2. Le nombre de promotions pour l'accès aux grades à accès fonctionnels</i>	11
<i>III.1.3. Le nombre de promotions pour l'accès aux grades fonctionnels</i>	12
III.2. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE	12
III.2.1. L'ANCIENNETE NECESSAIRE	12
<i>III.2.1.1. L'ancienneté d'échelon</i>	13
<i>III.2.1.2. L'ancienneté de services effectifs</i>	14
<i>III.2.1.3. L'ancienneté requise pour l'accès aux grades à accès fonctionnels (GrAF)</i>	20
<i>III.2.1.4. Bonifications d'ancienneté</i>	21
III.2.2. L'OBLIGATION DE FORMATION	22
III.2.3. UNE OBLIGATION DE MOBILITE POUR CERTAINS CORPS DE NIVEAU SUPERIEUR	22
III.2.4. DISPOSITIONS PARTICULIERES POUVANT CONDITIONNER L'AVANCEMENT AU GRADE SUPERIEUR	23
III.2.5. CONDITIONS EXCEPTIONNELLES D'AVANCEMENT DE GRADE	24
III.3. LES PROCEDURES SUIVIES POUR L'AVANCEMENT DE GRADE	25
III.3.1. L'INSCRIPTION AU TABLEAU D'AVANCEMENT	25
<i>III.3.1.1. Le tableau d'avancement</i>	25
<i>III.3.1.2. Le cas particulier des fonctionnaires situés, depuis plus de trois ans, au dernier échelon de leur grade</i>	27
III.3.2. L'AVANCEMENT DE GRADE PAR VOIE DE CONCOURS PROFESSIONNEL	27
III.4. LA NOMINATION AU GRADE SUPERIEUR, LE CLASSEMENT	30
III.4.1. REGLES COMMUNES RELATIVES A LA NOMINATION	30
III.4.2. LE CLASSEMENT DANS LE GRADE SUPERIEUR	30
IV. -L'AVANCEMENT DE GRADE DES FONCTIONNAIRES EN POSITION DE DETACHEMENT	35
IV.1. L'AVANCEMENT DE GRADE DANS LA CARRIERE D'ORIGINE D'UN FONCTIONNAIRE DE L'ÉTAT DETACHE	35
IV.2. L'AVANCEMENT DE GRADE D'UN FONCTIONNAIRE DETACHE DANS UN CORPS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT	37
ANNEXE I : EVOLUTION DE LA JURISPRUDENCE EUROPEENNE	38
ANNEXE II : ANCIENNETE DE SERVICES EFFECTIFS DANS LE CADRE DE L'AVANCEMENT DE GRADE	40
ANNEXE III : SITUATION DES AGENTS NE POUVANT PLUS BENEFICIER D'AVANCEMENT DE GRADE	45
ANNEXE IV : LISTE DES TEXTES ET DES JURISPRUDENCES CITES	46

I. Introduction

I.1. Objectifs

Ce document, d'une part, s'inscrit dans une démarche d'accompagnement des ministères et, d'autre part, peut servir à l'implémentation dans les SIRH des règles explicitées. Il a pour objectif de présenter et d'actualiser les dispositions législatives liées à l'avancement de grade et les règles de gestion afférentes.

Il est plus particulièrement destiné aux gestionnaires de carrière.

Ce guide tient compte des évolutions introduites par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment pour ce qui est de la suppression de la consultation des commissions administratives paritaires et du maintien des droits à l'avancement en position de disponibilité et de congé parental.

De plus, il fait désormais référence aux dispositions du code général de la fonction publique (CGFP) depuis la publication de l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique.

I.2. Populations concernées par le guide

Ce guide concerne l'ensemble **des fonctionnaires titulaires**, dont le statut particulier comporte plusieurs grades.

Les fonctionnaires stagiaires qui ne sont pas encore titulaires de leur grade ne sont donc pas concernés par l'avancement de grade. En effet, pour qu'un fonctionnaire puisse être inscrit au tableau annuel d'avancement, voire puisse s'inscrire aux épreuves d'un examen ou d'un concours professionnels concourant à l'avancement de grade, il est nécessaire qu'il soit déjà titulaire du grade inférieur.

Or, compte tenu des modalités de classement, un fonctionnaire stagiaire peut être classé à un échelon et disposer d'une ancienneté qui le rendent éligible à un avancement de grade, mais cette éligibilité ne deviendra effective qu'une fois le fonctionnaire titularisé dans son grade.

Pour **les militaires, le code de la défense** prévoit au titre III de la partie IV des dispositions spécifiques à l'avancement de grade. Dans la mesure où ces dispositions ne relèvent pas du statut général des fonctionnaires, elles ne sont pas décrites dans ce guide.

Les personnels contractuels et ouvriers ne relèvent pas des dispositions applicables aux fonctionnaires. Cependant des dispositions semblables peuvent s'appliquer à certains d'entre eux.

C'est le cas des personnels ouvriers de l'État et des personnels des parcs et ateliers dont les dispositions qui leur sont applicables prévoient des avancements et des promotions à la catégorie supérieure, selon des modalités classiques telles que l'ancienneté, le mérite et la qualification ou spécifiques telles que l'essai professionnel complet ou la formation qualifiante.

Ce peut également être le cas des personnels contractuels recrutés directement en contrat à durée indéterminée, dans des établissements publics ou des agences pouvant déroger à l'obligation de recruter des fonctionnaires, et qui sont régis par des quasi-statuts.

Pour tous les autres personnels contractuels, il ne peut pas y avoir une progression de la qualification, assimilable à une carrière, alors que l'agent contractuel a été recruté par contrat pour occuper un emploi précis.

Ce guide s'attache donc à décrire l'avancement de grade des seuls fonctionnaires de l'État.

II. Le cadre législatif

II.1. Dispositions législatives définissant le grade

Le grade est défini, pour la fonction publique de l'État, par le statut général des fonctionnaires, aux articles L411-5 et suivants du CGFP.

Extrait des articles L411-5 et suivants du CGFP :

« ... Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent.

« Toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle. Ces dispositions ne font pas obstacle à la promotion interne du fonctionnaire qui, placé dans la position statutaire prévue à cette fin, est soumis aux articles L. 212-2 à L. 212-5. »

De ces dispositions il découle que le fonctionnaire est titulaire de son grade. Le grade est le titre qui donne vocation au fonctionnaire à occuper les emplois correspondant à ce grade. L'administration est tenue de nommer un fonctionnaire dans un emploi correspondant au grade qu'il détient (cf. CAA Nancy, 30 juin 2011, n° 10NC01371-P)

De plus, toute nomination dans un grade qui n'a pas pour finalité de pourvoir un emploi vacant, est une nomination pour ordre et est, en conséquence, nulle. Cependant, afin de permettre l'avancement de fonctionnaires déchargés d'activité pour mandat syndical, la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 a complété les dispositions de cet article afin de rendre possible pour ces personnels les avancements de grade ou promotions de corps.

L'article L212-1 du CGFP prévoit ainsi que :

« Sous réserve des nécessités du service, l'agent public est réputé conserver sa position statutaire ou les stipulations de son contrat lorsque :

1° En qualité de fonctionnaire, il bénéficie, en position d'activité ou de détachement, d'une décharge d'activité de services à titre syndical (...);

(...)

3° En qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel, il est mis à la disposition d'une organisation syndicale. »

En outre, dans sa décision en date du 16 décembre 2022 (cf. CE du 16/12/2022 3^{ème}-8^{ème} chambre réunies n°449708), le Conseil d'Etat confirme la prise en compte des activités syndicales des fonctionnaires pour leur avancement y compris, donc, en cas de décharge totale de service.

Le CGFP apporte des précisions sur la définition et l'organisation des grades :

Article L411-1 du CGFP :

« Le fonctionnaire appartient à :

1° Un corps dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique hospitalière ;

2° Un cadre d'emplois dans la fonction publique territoriale.

Chaque corps ou cadre d'emplois comprend un ou plusieurs grades. Il groupe les fonctionnaires soumis au même statut particulier à caractère national et ayant vocation aux mêmes grades. »

Article L411-2 du CGFP :

« Les corps et cadres d'emplois sont répartis en trois catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B et C. Le statut particulier de chaque corps ou cadre d'emplois fixe son classement dans l'une de ces catégories selon son niveau de recrutement. »

Article L411-6 du CGFP :

« La hiérarchie des grades dans chaque corps ou cadre d'emplois, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixés par les statuts particuliers. »

Article L411-9 du CGFP :

« La classe est assimilée au grade lorsqu'elle s'acquiert selon la procédure fixée pour l'avancement de grade. »

Un corps peut comprendre un ou plusieurs grades. La hiérarchie des grades dans le corps et les modalités d'avancement à un grade supérieur sont fixées par les statuts particuliers.

Les classes sont assimilées à des grades dès lors que la procédure d'accès est identique à celle d'accès à un grade (nombre d'emplois contingenté, inscription à un tableau annuel d'avancement au choix ou après sélection par un examen professionnel.) Les grades s'appellent généralement classes lorsqu'il n'y a pas de différences dans les fonctions exercées par les membres des différents grades (par exemple : entre les grades d'infirmiers de classe normale et d'infirmiers de classe supérieure ou de hors classe).

En revanche, la décision du Conseil d'État (*CE n° 358 421 du 28 janvier 2013, Union fédérale des fonctionnaires et assimilés*) qui assimilait les échelons spéciaux à des grades lorsqu'ils étaient acquis selon les mêmes modalités qu'un grade, est devenue caduque depuis la modification¹ de l'article 57 de la loi du 11 janvier 1984 qui prévoit la possibilité de créer à l'intérieur d'un grade des échelons spéciaux à l'accès contingenté.

II.2. Dispositions législatives régissant l'avancement de grade

Les dispositions législatives du statut général des fonctionnaires précisent les règles générales d'avancement mais renvoient aux décrets portant statuts particuliers le soin de fixer les conditions spécifiques d'accès aux grades. De plus, elles prévoient des conditions particulières d'accès pour les agents en décharge d'activité pour mandat syndical.

Ainsi, l'**article L411-7** du CGFP prévoit que « *les grades de chaque corps [...] sont accessibles par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement, dans les conditions fixées par les statuts particuliers.* »

L'**article L411-6** du CGFP indique que les règles de promotion au grade supérieur sont fixées par les statuts particuliers.

Et l'**article L522-4** du CGFP prévoit les règles générales régissant l'avancement de grade des corps de la fonction publique de l'État :

- ✓ Comme pour l'avancement d'échelon, l'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur.

¹ Par l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.

- ✓ Il peut cependant être dérogé à cette règle si l'avancement est subordonné à une sélection professionnelle. C'était par exemple le cas jusqu'au 31/12/2022 pour le corps des ingénieurs de recherche régis par le décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 lorsqu'il comportait 3 grades. L'accès au grade d'ingénieur de recherche hors classe était accessible à partir des grades d'ingénieur de recherche de 1^{ère} et de 2^{ème} classe (art. 20 dans sa rédaction antérieure en vigueur jusqu'au 01/01/2023).

Des conditions spécifiques peuvent néanmoins être prévues :

- ✓ L'avancement de grade peut être subordonné à une obligation de suivre une formation professionnelle au cours de la carrière. C'est le cas de l'avancement dans certains corps techniques ou scientifiques – par exemple : accès au grade d'ingénieur principal des systèmes d'information et de communication (articles 15 et 16 du décret n° 2015-576 du 27 mai 2015).

Dans les corps de catégorie A, l'avancement de grade peut être subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de fonctions d'un niveau particulièrement élevé de responsabilités (par exemple pour l'accès aux grades à accès fonctionnel – GrAF-) ou à des conditions d'exercice difficiles ou comportant des missions particulières (comme il est prévu par exemple au I.- de l'article 36 du décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 portant statut particulier des professeurs certifiés).

- ✓ Il peut également être soumis à une obligation préalable de mobilité² (par exemple celle prévue à l'article 24 du décret n° 2013-788 du 28 août 2013 portant statut particulier du corps des conservateurs du patrimoine).

L'article L522-18 du CGFP fixe également les modalités selon lesquelles peut avoir lieu l'avancement de grade en fonction de proportions définies par les statuts particuliers. Ces conditions avaient été profondément modifiées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui a supprimé l'avis des commissions administratives paritaires pour les avancements de grade prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

a) Jusqu'en 2020, l'avancement de grade était décidé :

- ✓ Par voie d'inscription à un tableau d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire compétente :
 - 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. Les statuts particuliers peuvent prévoir que le jury complète son appréciation par la consultation du dossier individuel des candidats.
- ✓ Par sélection opérée par voie d'un concours professionnel.

² Article L414-2 du CGFP : « Peuvent déroger, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, à certaines des dispositions du présent code ne correspondant pas à leurs besoins propres, à l'organisation de leur gestion, ou aux missions que leurs membres sont destinés à assurer, notamment pour l'accomplissement d'une obligation statutaire de mobilité, les statuts particuliers : 1° Des corps recrutés par la voie de l'Institut national du service public ; 2° Des corps enseignants ; 3° Des corps de personnels d'éducation, de psychologues de l'éducation nationale, de personnels de direction des établissements d'enseignement et de personnels d'inspection relevant du ministère de l'éducation nationale ; 4° Des corps de fonctionnaires de la recherche ; 5° Des corps reconnus comme ayant un caractère technique ; 6° Des corps interministériels ou communs à plusieurs départements ministériels ou établissements publics administratifs de l'Etat.

»

b) Désormais, l'article L522-18 du CGFP prévoit que :

« L'avancement de grade a lieu, sauf pour les emplois laissés à la décision du Gouvernement, selon les proportions définies par les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois, suivant l'une ou plusieurs des modalités ci-après :

1° Au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité chargée d'établir le tableau annuel d'avancement tient compte des lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV.

Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV.

Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les fonctionnaires inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci ;

2° Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel.

Il peut être prévu que le jury complète son appréciation résultant des épreuves de l'examen par la consultation du dossier individuel de tous les candidats ;

3° Par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel.

Les statuts particuliers fixent les principes et les modalités de la sélection professionnelle, notamment des conditions de grade et d'échelon nécessaires pour pouvoir se présenter.

Les avancements de grade doivent avoir lieu dans l'ordre du tableau d'avancement ou, pour les concours professionnels, dans celui de la liste de classement établie par le jury.

Les fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade sont tenus d'accepter l'emploi qui leur est attribué dans leur nouveau grade, sous peine de radiation du tableau d'avancement ou, à défaut, de la liste de classement. »

Dispositions spécifiques aux agents en décharge d'activité pour mandat syndical : la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 a abrogé les dispositions, qui figuraient à l'article 59 de la loi du 11 janvier 1984 relatives à l'avancement de grade des fonctionnaires chargés de mandats syndicaux, et sont inscrites désormais, de manière commune aux trois versants de la fonction publique, aux articles L212-3 et suivants et suivants du CGFP.

Le fonctionnaire, qui bénéficie, depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile, pour l'exercice d'une activité syndicale, d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale, pour au moins 70 % d'un temps complet, a droit, dès la première année, s'il réunit les conditions pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, à être inscrit au tableau d'avancement au grade supérieur, s'il justifie de la même ancienneté dans son grade que l'ancienneté moyenne des fonctionnaires du même grade qui ont accédé, au titre du précédent tableau d'avancement, au grade supérieur. Pour les corps interministériels ou pour lesquels il existe des délégations de compétence de gestion, cette appréciation a lieu par autorités de gestion.

Cet article rappelle opportunément que, pour pouvoir avancer de grade, le fonctionnaire doit détenir une certaine ancienneté de service. Celle-ci est définie par l'échelon détenu par l'agent dans son grade et une ancienneté minimale soit dans le grade ou le corps, ou dans un corps, cadre d'emplois ou emploi relevant de la même catégorie.

III. L'avancement de grade

L'article L522-18 du CGFP précité prévoit que l'avancement de grade a lieu selon des proportions prévues par les statuts particuliers, il est donc contingenté (III.1). Il renvoie également aux dispositions du statut particulier le soin de définir les conditions d'avancement au grade supérieur.

Ces conditions comprennent l'éligibilité (III.2) et les modalités d'accès à chacun des grades (III.3) ainsi que celles de classement lors de la nomination au grade supérieur (III.4).

De manière générale, les modalités d'avancement de grade, qui avaient été prévues à l'origine pour prendre en compte les mérites respectifs des fonctionnaires relevant et évoluant dans un même corps, n'ont cessé d'être élargies pour tenir compte de l'ensemble du parcours professionnel des fonctionnaires venant d'horizons différents.

III.1. Le contingentement des avancements

Jusqu'à l'entrée en vigueur, en 2006, de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) du 1^{er} août 2001 le nombre d'emplois par grade était défini par la loi de finances. Le pyramidage budgétaire constituait un plafond d'autorisation de dépense et de nominations.

Mais ce pyramidage pouvait également résulter des dispositions statutaires du corps (notamment en catégorie B). Cependant, en cas de divergence entre le pyramidage statutaire et le nombre d'emplois inscrit en loi de finances, c'est toujours cette dernière qui prévalait sur la règle statutaire du simple fait de la hiérarchie des normes.

Avec la nouvelle gestion budgétaire introduite par la LOLF la notion d'effectifs budgétaires par corps et grades et donc de pyramidage budgétaire, n'a plus d'existence juridique.

La proportion des avancements est désormais fixée selon la procédure prévue par le décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État.

Toutefois, les dispositions de ce décret ne s'appliquent pas aux fonctionnaires des corps d'établissements publics, ainsi qu'aux membres du Conseil d'Etat, aux membres de la Cour des comptes, aux membres du corps des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel et aux magistrats des chambres régionales des comptes. Elles ne sont pas non plus applicables aux fonctionnaires des inspections générales dont les postes sont pourvus selon une alternance entre avancements et recrutements au tour extérieur.

Par ailleurs les statuts particuliers peuvent prévoir des dispositions spécifiques pour l'accès aux grades à accès fonctionnels ou aux grades fonctionnels.

III.1.1. Le décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État et le nombre de promotions de grade

Ce décret prévoit que le contingent de promotions sera fixé par l'application d'un taux au nombre de promouvables au grade considéré (mécanisme dit du promus/promouvables ou « pro/pro »). Le taux d'avancement est fixé par arrêté du ministre gestionnaire après avis conforme du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget. La circulaire du 22 juillet 2015 explicite à nouveau les modalités d'instruction de ce décret.

L'effectif des promouvables s'apprécie au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcés les avancements (année N-1). Cet effectif comprend les fonctionnaires du corps, en position d'activité ou de détachement dans le corps à cette date.

qui sont éligibles à l'avancement ainsi que ceux qui réuniront les conditions au cours de l'année au titre de laquelle ces avancements seront prononcés³.

Certains statuts particuliers peuvent préciser la date à laquelle doivent être réunies les conditions d'éligibilité au cours de l'année au cours de laquelle doivent intervenir les avancements. Ainsi, l'article 15 du décret n° 2004-1439 du 23 décembre 2004 portant statut particulier du corps d'encadrement et d'application de la police nationale fixe au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est arrêté, la date à laquelle l'ancienneté de services effectifs est exigée. En l'absence d'une telle précision les conditions d'éligibilité doivent être réunies entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année au titre de laquelle les avancements de grade seront prononcés.⁴

Les fonctionnaires détachés à l'extérieur du corps ne sont pas compris dans cet effectif⁵ afin d'éviter les doubles comptes : comptabilisation dans le corps d'origine et dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement. Une exception cependant est faite pour les corps qui comptent une majorité d'agents détachés au titre d'une loi de décentralisation (cas, par exemple, des personnels techniques du ministère de l'éducation nationale détachés sans limitation de durée auprès des collectivités territoriales).

Lorsque l'accès au grade d'avancement a lieu par deux voies (soit au choix **et** après sélection par examen professionnel, soit par inscription au tableau d'avancement **et** par concours professionnel), le nombre de promotions est calculé par l'application du taux d'avancement au nombre de promouvables le plus large.

Par exemple, en application du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011, l'accès au grade d'attaché principal est accessible :

- *Au choix, par les attachés comptant un an d'ancienneté au 8^e échelon et sept ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A ;*
- *Après sélection par voie d'examen professionnel, par les attachés qui ont atteint le 5^e échelon de leur grade et comptent trois ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau.*

Si le nombre de promotions possibles était compté séparément par application du taux d'avancement à chacun des deux viviers, le premier vivier qui est forcément inclus dans celui des agents pouvant présenter l'examen professionnel serait comptabilisé deux fois. Il convient donc d'appliquer le taux d'avancement au vivier le plus large pour déterminer le nombre global de promotions possibles au grade d'avancement, soit en l'occurrence celui des agents pouvant se présenter à l'examen professionnel.

Dans l'exemple ci-dessus, si le taux d'avancement fixé par l'arrêté est de 20 % et l'effectif de promouvables par la voie de l'examen professionnel au titre de l'année N est de 200, le nombre de promotions possibles sera de 40. Ce nombre fera l'objet d'une répartition entre les deux voies dans le respect des proportions fixées par le statut particulier. Ainsi, l'article 21 du décret portant statut du corps interministériel des attachés prévoit que le nombre

³ Il convient d'observer que les circulaires d'application du décret du 1^{er} septembre 2005 ont évolué sur ce point. La première circulaire (n° 2171 du 4 novembre 2008) ne comprenait que le strict effectif des fonctionnaires présents au 31 décembre de l'année N-1 et promuable à cette date.

⁴ Conseil d'État, 26 janvier 1955, Dame Roman, « ...un candidat ne remplissant pas, au moment de l'établissement du tableau d'avancement, les conditions d'ancienneté ... peut néanmoins y être porté, s'il doit réunir ces conditions au cours de l'année pour laquelle ce tableau est valable, son inscription ne pouvant d'ailleurs lui permettre d'être promu au grade (supérieur) ... qu'à l'époque où il réunira lesdites conditions ; »

⁵ Lors de l'atelier du 9 mars 2018 au cours duquel ce guide a été présenté, certaines administrations ont exprimé leur regret d'une telle position qui exclut les personnels détachés sortants, alors qu'elles ne prennent pas en compte parmi l'effectif des promouvables les fonctionnaires éligibles en cours d'année. Or, dans le cas des personnels détachés s'ils sont inscrits au tableau d'avancement leur promotion s'imputera dans l'administration d'accueil et non celle d'origine, alors que l'éventuel avancement des personnels éligibles en cours d'année s'imputera bien sur leur budget de l'année N.

d'avancements susceptible d'être prononcé au titre de chaque voie ne peut être inférieur au ¼ du nombre total des avancements prévus au titre d'une année.

Lorsque l'application du taux aboutit à un nombre de promotions qui n'est pas un entier, la décimale restante est ajoutée au nombre de promotions de l'année suivante.

Exemple : pour l'année N, par application du taux d'avancement de 5 % à un effectif de 304 promouvables, on obtient 15,2 promotions possibles, il restera 0,2 « possibilité de promotion » non utilisée.

Si l'année N+1 suivante, par l'application du même taux à un effectif de 296 promouvables, 14,8 promotions sont possibles, 15 promotions pourront être prononcées par ajout des 0,2 restants de l'année N aux 14,8 possibilités de l'année N+1.

C'est pourquoi le nombre de promotions au grade supérieur s'apprécie au niveau national même dans le cas où la gestion est déconcentrée auprès de plusieurs entités.

Si pendant deux années consécutives, l'application du taux d'avancement n'a pas permis de prononcer au moins un avancement, il est procédé à un avancement au grade supérieur la 3^e année. Dans ce cas, le cumul non utilisé des décimales est annulé.

✓ **Les corps d'établissements publics** ont été explicitement exclus des dispositions de ce décret dans la rédaction de son article 1^{er}, cependant les statuts des corps des établissements publics prévoient des dispositions analogues ou renvoient aux dispositions de ce décret.

Par exemple, l'article 24 du décret n°86-434 du 12 mars 1986 portant statuts du corps des astronomes et physiciens et du corps des astronomes adjoints et physiciens adjoints prévoit que « le nombre maximum d'astronomes et de physiciens de 2^e classe pouvant être promu chaque année à la 1^{re} classe est déterminé conformément aux dispositions du décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat. »

Ou bien l'article 12-1 du décret n° 65-184 du 5 mars 1965 relatif au statut particulier des ingénieurs des travaux de la météorologie qui prévoit que : « Le nombre maximum de fonctionnaires du corps des ingénieurs des travaux de la météorologie pouvant être promu au grade d'ingénieur divisionnaire des travaux de la météorologie est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade, calculé au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcés les avancements.

Ce taux est fixé par une décision du président-directeur général de Météo-France, qui est transmise, pour information, aux ministres chargés du budget et de la fonction publique ainsi qu'au ministre chargé de la tutelle technique de l'établissement. La décision est publiée au Bulletin officiel du ministère chargé de la tutelle ainsi que, par voie d'affichage, au sein de l'établissement. »

III.1.2. Le nombre de promotions pour l'accès aux grades à accès fonctionnels

Par dérogation au décret du 1^{er} septembre 2005 précité, le nombre de promotions à un grade à accès fonctionnel (GrAF) n'est pas fixé par application d'un taux d'avancement au nombre de promouvables.

Le nombre de membres d'un grade à accès fonctionnel ne peut dépasser une proportion de l'effectif des membres du corps apprécié au 31 décembre⁶ de l'année précédant celle pour laquelle est établi le tableau d'avancement au GrAF. Ce pourcentage est fixé par arrêté

⁶ Sauf pour les corps d'éducation ou d'enseignement où l'effectif est apprécié au 31 août de l'année au titre de laquelle sont prononcées les promotions.

interministériel signé des ministres chargés de la fonction publique et du budget et, pour les corps à gestion ministérielle, du ministre intéressé.

Le GrAF peut donc être saturé et ne donner lieu à aucun avancement possible au titre d'une année. Ce type de grade est situé en sommet de corps.

III.1.3. Le nombre de promotions pour l'accès aux grades fonctionnels

Les grades ou classes fonctionnels, comme les échelons fonctionnels, que l'on trouve au sommet des corps sont assimilables à des emplois fonctionnels (CE – fédération autonome des syndicats de police, 24-07-1981). Le contingentement de ces grades ou classes est fonction du nombre d'emplois fonctionnels à pourvoir. Les promotions interviennent donc dans la limite des emplois vacants.

Le nombre d'emplois constituant les grades ou classes fonctionnels est fixé par arrêté du ministre gestionnaire et des ministres en charge de la fonction publique et du budget.

Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus affecté dans un des emplois qui justifie une nomination à ces grades fonctionnels, il est rétabli dans son grade antérieur à l'échelon qui aurait été le sien s'il n'avait cessé d'appartenir à ce grade (IV de l'article 14 du décret n° 64-260 du 14 mars 1964 portant statut des sous-préfets⁷ ou article 18 du décret n° 2001-188 du 26 février 2001 relatif au statut particulier des officiers de port).

III.2. Les conditions d'éligibilité

La loi renvoie aux statuts particuliers le soin de fixer le nombre de grades ou classes de chaque corps et les conditions d'éligibilité à chacun de ces grades ou classes. C'est ainsi que le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge d'activité de service doit réunir « *les conditions fixées par le statut particulier de son corps* » pour être inscrit au tableau d'avancement au grade supérieur.

A la suite de la mise en œuvre du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique » (dit PPCR), les statuts particuliers disposent, pour la plupart, d'au moins deux grades et plus généralement trois. Les corps de catégorie C, quant à eux, comptent désormais trois grades au lieu de quatre antérieurement et ceux de catégorie A, qui comptaient deux grades, ont presque tous été dotés d'un troisième grade à accès fonctionnel.

Les conditions d'éligibilité peuvent être de trois ordres : l'ancienneté (III.2.1), la formation (III.2.2), la mobilité (III.2.3) et se cumuler entre elles. De plus, des conditions particulières peuvent être prévues (III.2.4) et certains corps disposer de conditions exceptionnelles (III.2.5).

III.2.1. L'ancienneté nécessaire

L'avancement de grade est, notamment, une reconnaissance de l'expérience acquise dans les fonctions exercées dans le grade inférieur, donc d'une ancienneté minimale, qui présuppose une aptitude à exercer les fonctions dévolues au grade supérieur.

⁷ Dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique, le corps des sous-préfets a été mis en extinction en vue de l'intégration dans le corps des administrateurs de l'Etat. Dans le cadre des mesures transitoires IV de l'article 14 du décret n° 64-260 du 14 mars 1964 portant statut des sous-préfets prévoyait ainsi, avant son abrogation au 1^{er} janvier 2023, que lorsqu'ils quittaient un poste de la classe fonctionnelle qu'ils occupaient ou en cas d'affectation sur un poste ne relevant pas de l'arrêté mentionné au III du présent article, les sous-préfets étaient rétablis au grade de sous-préfet hors classe, au rang qui aurait été le leur s'ils n'avaient pas cessé d'appartenir à ce grade.

L'ancienneté nécessaire pour être éligible à l'avancement de grade peut porter sur trois facteurs : l'atteinte d'un échelon, le cas échéant une ancienneté minimale dans ledit échelon (III.2.1.1) et une ancienneté de service (III.2.1.2).

III.2.1.1. L'ancienneté d'échelon

➤ **L'atteinte d'un échelon** : l'ancienneté dans un grade se caractérise par la détention d'un échelon plus ou moins élevé. Toutefois, cet échelon peut avoir été atteint par le biais d'un classement tenant compte de l'expérience acquise dans d'autres fonctions, éventuellement dans un corps de catégorie inférieure, avant l'accès au corps ou le classement dans le grade.

L'échelon nécessaire pour accéder au grade supérieur est plus ou moins important en fonction de la voie prévue par le statut particulier. Lorsqu'un concours ou un examen professionnel sont prévus pour l'accès au grade supérieur, l'échelon d'éligibilité sera peu élevé dans la mesure où l'aptitude à exercer des fonctions de niveau supérieur sera vérifiée par la sélection opérée par le jury. En revanche, il sera plus élevé lorsque l'inscription au tableau d'avancement a lieu au choix, dans la mesure où l'agent aura dû démontrer son aptitude en exerçant ses fonctions et, donc, pendant une plus grande période.

Exemple : Pour avancer au grade d'attaché principal il suffit d'avoir atteint le 5^e échelon d'attaché d'administration pour se présenter à l'examen professionnel (outre une ancienneté minimale de service), mais il est nécessaire d'avoir atteint le 8^e échelon pour pouvoir bénéficier d'une promotion au choix (et d'avoir ainsi une plus grande ancienneté de service).

De même, si l'accès à un grade peut être atteint par la voie d'un concours professionnel ou après sélection par un examen professionnel, l'échelon suffisant pour se présenter au concours professionnel sera inférieur à celui nécessaire pour se présenter à l'examen professionnel, qui ne sélectionne que le niveau d'aptitude et ne classe pas selon le mérite.

Exemple : Outre l'ancienneté de service nécessaire, il suffit d'avoir atteint le 4^e échelon du grade d'inspecteur des finances publiques pour se présenter au concours professionnel d'accès au grade d'inspecteur principal des finances publiques, mais il convient d'avoir atteint le 7^e pour pouvoir se présenter à l'examen professionnel de sélection pour l'accès au même grade.

➤ **L'ancienneté nécessaire dans l'échelon minimal d'éligibilité** : Certains statuts particuliers ajoutent à la condition d'échelon une condition de durée dans l'échelon.

Exemple :

À l'article 17 du décret n°2012-762 portant dispositions statutaires communes aux corps d'infirmiers de catégorie A des administrations de l'État, il est exigé, outre une ancienneté de services effectifs, une ancienneté d'au moins un an dans le 6^{ème} échelon du grade d'infirmier pour pouvoir être promu à la hors classe.

Les réductions de la durée d'avancement d'échelon qui n'auraient pas été utilisées ne peuvent être prises en compte. L'avantage spécifique d'ancienneté acquis au titre de l'exercice de fonctions dans les quartiers sensibles ou des bonifications obtenues au titre des services effectués en coopération ou dans les organisations internationales ne peuvent pas être pris en compte pour l'appréciation de la durée dans l'échelon.

En effet, si ces bonifications permettent d'atteindre plus rapidement l'échelon suivant, elles ne peuvent être considérées comme du temps passé dans l'échelon.

L'agent ne pourra donc être promu au grade supérieur qu'une fois cette durée effectivement atteinte.

Dans l'exemple précédent, l'infirmier qui a avancé au 6^{ème} échelon le 30 décembre 2022, est promouvable à la hors classe à compter du 30 décembre 2023. En cas d'inscription au tableau d'avancement à la hors classe au titre de l'année 2023, il ne pourra être nommé dans

ce grade qu'à compter du 30 décembre 2023, même s'il disposait de réductions d'ancienneté non utilisées ou de mois d'avantage spécifique d'ancienneté qui lui aurait permis d'atteindre le 6^{ème} échelon avant le 30 décembre 2022.

En revanche, une fois atteint l'échelon immédiatement supérieur, il n'est pas nécessaire de vérifier que l'agent a bien séjourné dans l'échelon minimal d'éligibilité pendant la durée mentionnée pour être éligible.

III.2.1.2. L'ancienneté de services effectifs

En sus de la condition d'échelon et, le cas échéant, de durée d'échelon, les statuts particuliers prévoient de détenir une durée de services effectifs pour pouvoir être promu au grade supérieur.

Cette durée de services effectifs permet de différencier les agents qui ont une plus grande ancienneté soit dans le grade soit dans le corps ou un corps, un cadre d'emplois ou un emploi relevant de la catégorie à laquelle appartient le corps, par rapport aux agents qui ont été classés à un échelon certes élevé mais tenant compte d'une expérience professionnelle antérieure à l'accès au grade, au corps ou à la catégorie dont relève le corps.

Cette condition est celle qui a le plus évolué ces dernières années, afin, d'une part, de ne pas pénaliser un fonctionnaire qui a un parcours varié et de favoriser ainsi la mobilité et, d'autre part, de décourager les droits à congé qui ont été ouverts aux fonctionnaires, notamment en matière familiale.

✓ La notion de services effectifs



La notion de durée de services effectifs s'oppose en premier lieu à la notion de durée théorique de services. Celle-ci est obtenue en additionnant les durées des échelons nécessaires pour atteindre l'échelon de classement, et, lorsque cet échelon se situe sur un grade d'avancement, la durée minimale nécessaire pour accéder à ce grade à laquelle s'ajoute la durée cumulée des échelons dans le grade d'avancement. Or, par l'effet du classement lors de la nomination dans un corps, un agent peut être classé dans un échelon élevé sans avoir exercé de fonctions dans ce grade ou, plus largement, ce corps ou dans un corps ou cadre d'emplois, voire emploi, de même niveau.

La notion de services effectifs suppose que les services aient été réellement accomplis dans des fonctions dévolues au corps, ou tout au moins dans des fonctions d'un même niveau, en position d'activité ou de détachement, sans qu'il y ait eu une rupture définitive avec l'administration. La démission suivie d'un nouveau recrutement dans le même corps ou dans un corps de même niveau interrompt la comptabilisation des services. Des dispositions spécifiques permettant de prendre en compte, sous conditions, le temps passé en disponibilité ont été introduites par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel d'une part et loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (n° 2019-828) d'autre part – cf infra.

Cependant, certaines positions ou situations peuvent être assimilées à des services effectifs, sans que l'agent ait effectivement exercé de fonctions, par exemple dans la position de congé parental. Plutôt que d'examiner les services effectifs, il convient désormais de comptabiliser les périodes pouvant être prises en compte pour l'avancement de grade ou, qui n'interrompent pas cette comptabilisation.

Les périodes prises en compte pour l'avancement de grade :

- En position d'activité, la durée des services effectifs comprend la durée des congés prévus dans l'article L511-1 du CGFP (à l'ancien article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) précitée même si ceux-ci ne sont pas rémunérés tel le congé de solidarité familiale ou le congé de proche aidant.

- En position de détachement, à la condition que le détachement soit effectué dans une situation prise en compte pour l'avancement par le statut particulier.
- Les services accomplis en qualité de stagiaire dans un corps ou un cadre d'emplois, en exerçant les fonctions afférentes à ce corps ou ce cadre d'emplois, dans lequel le stagiaire a vocation à être titularisé, sont considérés comme des services effectifs accomplis dans le corps ou le cadre d'emplois.

Toutefois, en application de l'article 16 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés pour leur durée effective (des dispositions équivalentes existent dans les autres fonctions publiques).

En cas de prorogation du stage pour insuffisance professionnelle, seule la durée initiale du stage est prise en compte pour l'avancement d'échelon ou le classement, ce qui retarde de fait l'éligibilité⁸.

Les services accomplis en qualité d'élève, qui précèdent la nomination en qualité de stagiaire, ne sont pas retenus comme durée de services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois, sauf lorsque l'échelon d'élève est compris dans le statut du corps comme l'a confirmé la jurisprudence du Conseil d'État n° 10423 du 23 mai 1980.

- Sont également comptés dans la durée prise en compte pour l'avancement de grade : le temps accompli au titre du service national, du service civique ou du volontariat international. En effet, les articles L.63, L. 120-33 ou L. 122-16 du code du service national prévoient que le temps de service effectif dans ces activités « *est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté exigée pour l'avancement* ».
- Les jours d'utilisation du congé de présence parentale, prévu aux articles L632-1 et suivants du CGFP, sont assimilés à des jours d'activité à temps plein et donc à des services effectifs (décret n° 2006-536 du 11 mai 2006).
- Par ailleurs, l'article L612-4 du CGFP dispose que les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour l'avancement.

De plus, deux sortes de situations peuvent poser difficultés. La première concerne la prise en compte de services accomplis en qualité d'agent contractuel, la seconde concerne l'acquisition de droits à l'avancement en position de congé parental ou de disponibilité.

➤ **Lorsque le statut prévoit la prise en compte de services accomplis en qualité d'agent contractuel :**

La durée de services effectifs peut parfois prendre en compte des services exercés en qualité d'agent contractuel. Dans ce cas, seule est prise en compte la durée des services accomplis dans des fonctions de même niveau que celles du corps concerné.

Les services effectués en qualité d'agent contractuel sont comptabilisés au *pro rata temporis* sous réserve des dispositions de l'article 31-1 et du premier alinéa de l'article 40 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'État qui précisent les modalités de calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération.

Le mode de calcul de la durée de services effectués en qualité d'agents contractuels dans des fonctions de même niveau pris en compte pour l'avancement de grade est donc identique à celui de la durée des services permettant le réexamen de la

⁸ Article 5 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics

rémunération⁹. Toute période d'interruption entre deux contrats supérieure à 4 mois, met fin au cumul de l'ancienneté de services effectifs.

➤ **Le maintien des droits à l'avancement en position de congé parental ou de disponibilité :**

Le temps passé en congé parental est considéré, depuis le 14 mars 2012, comme du service effectif pour sa totalité la première année et pour moitié les années suivantes (application de l'article 54 de la loi n° 84-16 du 16 janvier 1984 précitée). Toutefois, avant cette date, la durée des congés parentaux n'était prise en compte pour moitié que pour l'avancement d'échelon.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (n° 2019-828) a, d'une part, modifié cet article 54 et a, d'autre part, introduit dans la même loi un article 54 *bis* qui modifie les modalités de prise en compte pour l'ancienneté de services effectifs le temps passé en congé parental. Ces modalités sont aujourd'hui fixées à l'article L515-9 du CGFP. Désormais, l'acquisition de droits à l'avancement est limitée à 5 ans sur toute la carrière : dans ces 5 années sont comptabilisés le temps passé en congé parental et le temps passé en position de disponibilité pour élever un enfant. De plus il n'y a plus de distinction entre la première année et les années suivantes passées en position de congé parental. **Ces dispositions sont applicables à compter du 7 août 2019, y compris pour les congés parentaux et les disponibilités pour élever un enfant en cours à cette date.**

Le temps passé en disponibilité peut permettre le maintien des droits à avancement dans la limite de 5 années sur toute la carrière pour les disponibilités accordées à partir du 7 septembre 2018 (date de l'entrée en vigueur de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel), à la condition que le fonctionnaire exerce une activité conformément aux dispositions fixées à l'article 48-1 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985. Toutes les périodes de disponibilités, quel qu'en soit le motif (convenances personnelles, suivre son conjoint, création d'entreprise ...) sont prises en compte dans la limite des 5 années, si le fonctionnaire a exercé une activité suffisante.

Cependant, la loi du 6 août 2019 précitée, qui prend effet à compter du 8 août 2019, a supprimé l'obligation d'exercer une activité lors d'une disponibilité pour élever un enfant et le cumul des droits à avancement intervient, pour cette disponibilité, non plus avec les droits acquis au titre des autres disponibilités mais avec ceux acquis au titre d'un congé parental comme indiqué ci-dessus.

En revanche, ne sont pas pris en compte dans la durée exigée pour l'avancement de grade :

- Les périodes de disponibilité non travaillées, les périodes de disponibilité ou de congé parental une fois atteinte la limite de 5 années de droits à avancement, les périodes de disponibilités d'office ou celles relatives aux disponibilités pour l'exercice d'un mandat d'élu, ainsi que toute autre période de disponibilité pour un motif non cité dans le paragraphe précédent ainsi que la durée des congés ou absences ne donnant pas lieu à rémunération (à l'exception des jours de grève et, comme indiqué plus haut, des divers congés prévus dans le CGFP, dont la durée est assimilée à des services effectifs) ;
- La durée des services effectués en position de détachement auprès d'une entreprise ou d'un organisme public ou privé y compris à caractère associatif (sauf pour la durée

⁹ Il en est de même pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale (article 27 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) et de la fonction publique hospitalière (articles 28-1 et premier alinéa de l'article 36 du décret n° 91-155 du 6 février 1991).

des services pris en compte au titre de la mobilité dans certains corps de niveau supérieur de catégorie A) ;

- Les périodes effectuées en position hors cadres¹⁰ ;
- La durée de l'exclusion temporaire de fonctions à la suite d'une sanction disciplinaire ;
- Les services militaires, sauf dans deux cas :

1.- Lorsque le militaire a été intégré dans un corps de fonctionnaires par la voie prévue à l'article L. 4139-2 du code de la défense. Les services sont alors assimilés à des services accomplis dans le corps d'intégration. Cependant, la durée prise en compte est limitée à la durée de services nécessaire pour atteindre l'échelon du grade dans lequel le militaire a été classé à partir du premier échelon du grade de début du corps d'intégration (article R. 4139-20-1 du code de la défense), soit la durée théorique d'ancienneté explicitée ci-dessus.

Exemple : Un officier est intégré au 01/01/2023, après détachement par la voie des dispositions prévues au L. 4139-2 du code de la défense, au 5^e échelon du corps des administrateurs de l'Etat (2^e eme grade), avec un an d'ancienneté conservée dans cet échelon. La durée des services prise en compte sera égale à la durée exigée pour atteindre cet échelon en débutant au premier échelon du grade d'administrateur de l'Etat. Soit 4 et ½ ans auxquels s'ajoute l'année d'ancienneté d'échelon conservée d'un an, soit dans cet exemple une ancienneté totale de 5 ans ½ permettant de le classer au 5^e échelon.

2.- Lorsque le statut particulier prévoit une condition d'assimilation. C'est le cas lorsque ce sont des services qui exigent les mêmes compétences comme pour l'avancement dans le corps des infirmiers de catégorie A de la fonction publique de l'État dont le décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 prévoit « ... de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois d'infirmiers de catégorie A ou dans un corps militaire d'infirmiers de niveau équivalent ... ».

✓ **Les services effectifs pris en compte pour l'avancement de grade :**

Cependant, tous les services effectifs ne sont pas systématiquement pris en compte pour l'avancement de grade. Chaque statut particulier précise la nature des services exigés pour l'avancement de grade dans le corps considéré.

Les services effectifs doivent avoir été effectués :

- soit dans le grade inférieur du corps considéré soit dans un grade équivalent (1),
- soit dans un corps ou cadre d'emplois de même niveau (2),
- soit dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de même niveau ou de niveau équivalent (3).

1.- Lorsque le statut particulier conditionne l'avancement au grade supérieur à une certaine ancienneté dans le grade inférieur, seuls les services accomplis dans ce grade peuvent être pris en compte. Les services accomplis en qualité de détachement à l'extérieur du grade par les titulaires de ce grade ne sont pas retenus.

En revanche, un fonctionnaire d'un autre corps ou cadre d'emplois détaché dans le grade inférieur pourra avancer au grade supérieur si la durée des services qu'il aura accomplis dans le grade inférieur est suffisante.

¹⁰ La position hors cadres a été supprimée par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 (article 31).

De telles conditions étaient celles exigées dans les corps de catégorie C avant l'intervention du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État.

Toutefois, afin de favoriser la mobilité des fonctionnaires, les statuts particuliers ont été modifiés et cette notion a été élargie aux services accomplis dans un « grade équivalent ». C'est ainsi que pour les corps de catégorie C, il est prévu que les services effectifs exigés pour l'accès au grade supérieur doivent avoir été accomplis « *dans ce¹¹ 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.* » (articles 10-1 et 10-2 du décret du 11 mai 2016 précité).

En catégorie C, les grades qui disposent d'une échelle de rémunération différente sont notamment ceux du cadre d'emplois d'agents de maîtrise territorial.

Les corps hors catégorie de la fonction publique de l'État sont les corps de la police nationale, de l'administration pénitentiaire, de La Poste ou de France-Télécom. Ils sont dotés d'échelles indiciaires particulières, quel que soit le niveau de qualification.

Dans ce cas, le grade équivalent est déterminé dans les conditions prévues à l'article 26-1 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions, pour l'accueil en détachement.

2.- Lorsque le statut particulier conditionne l'avancement de grade à la détention d'une ancienneté de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de même niveau :

C'est le cas aux articles 19 et 20 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État, où il est prévu que pour pouvoir accéder au grade d'attaché principal il est exigé une certaine ancienneté « *de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau.* »

Les fonctions exercées dans un corps ou cadre d'emplois, ici de catégorie A, sont prises en compte quel que soit le niveau du corps ou du cadre d'emplois (« petit A », A type ou A supérieur), l'appartenance à la catégorie étant suffisante.

La notion « ou de même niveau » permet de prendre en compte les services accomplis dans un corps « hors catégorie ». Pour déterminer la comparabilité de niveau il convient d'appliquer les critères définis à l'article L513-8 du CGFP pour le détachement ou l'intégration directe. La comparabilité s'établit au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois. *Cependant, dans l'exemple donné, la comparabilité se fait avec le classement en catégorie A et non avec le niveau des missions dévolues aux attachés d'administration.*

En revanche, les services doivent avoir été accomplis dans un corps ou un cadre d'emplois. Les services accomplis en position de détachement dans un emploi, qu'il conduise ou non à pension, ne sont pas pris en compte.

Dans l'exemple donné, les services accomplis par un attaché d'administration en détachement sur un contrat ne seront pas pris en compte pour calculer la durée des services exigés pour l'avancement au grade d'attaché principal.

¹¹ Suivant le cas, dans le 1^{er} grade doté de l'échelle C1 de rémunération pour l'accès au 2^e grade ou, dans le 2^e grade doté de l'échelle de rémunération C2 pour l'accès au 3^e et dernier grade.



Toutefois, il convient de prendre en compte comme des services accomplis dans un corps les services qui ont été assimilés. Il en est ainsi de certains services militaires évoqués ci-dessus¹², des services effectués dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine par les fonctionnaires directement intégrés ou, intégrés après détachement si le statut le prévoit, mais aussi de certains services accomplis en qualité d'agent contractuel.

Ainsi, lors de la mise en œuvre de dispositifs de résorption de l'emploi précaire, un décret a pu explicitement prévoir l'assimilation des services accomplis dans un emploi de même niveau à des services accomplis dans le corps d'intégration.

C'est le cas des services accomplis en qualité d'agent contractuel par les fonctionnaires issus des concours ou examens professionnalisés réservés en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Des dispositions d'assimilation ayant été prévues dans des trois versants de la fonction publique, les services accomplis en qualité d'agent contractuel, dans les emplois de même niveau, avant leur recrutement, par les fonctionnaires issus d'un recrutement réservé peuvent donc être pris en compte comme services effectifs pour l'avancement de grade.

3.- Lorsque le statut particulier conditionne l'avancement au grade supérieur à la détention d'une ancienneté de service dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de niveau équivalent (ou de même niveau) :

Par exemple, à l'article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat, il convient de détenir pour avancer au grade supérieur une certaine ancienneté « *de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.* »

Si pour l'ancienneté *dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie B ou de même niveau* les critères présentés au paragraphe précédent s'appliquent, il convient toutefois de rappeler que des services accomplis dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur, en catégorie A, peuvent être pris en compte.

De plus, l'introduction de la notion « *d'emploi de même niveau* » élargit considérablement les services pouvant être pris en compte.

En effet, le terme d'emploi recouvre, dans le domaine statutaire, au moins trois acceptions :

- la notion d'emploi spécifique régi comme un corps de fonctionnaire (a) ;
- la notion d'emploi pouvant conduire à pension et dans lequel le fonctionnaire est détaché (b) ;
- ou, plus généralement, celle d'emploi budgétaire qu'il conduise ou non à pension, ce qui permet de prendre en compte tout type de services aussi bien accompli en qualité de fonctionnaire que de contractuel (c).

a) Dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière des fonctionnaires peuvent relever d'emplois statutaires qui ne sont pas organisés en corps compte tenu de leurs fonctions et de leur niveau de recrutement, mais dont les titulaires sont des fonctionnaires.

¹² Militaires recrutés par la voie prévue au L. 4139-2 du code de la défense ou lorsque le statut particulier du corps ou du cadre d'emplois prévoit une assimilation de certains services militaires.

C'est, en premier lieu, afin de prendre en compte les services effectifs accomplis par les fonctionnaires titulaires de ces emplois ou détachés dans de tels emplois que les services effectifs accomplis dans un emploi ont été introduits dans les statuts particuliers.

b) Les emplois fonctionnels pouvant conduire à pension qui sont régis par un décret statutaire. On les trouve généralement en catégorie A, mais il existe également des emplois dans lesquels des fonctionnaires de catégorie B peuvent être détachés (responsable technique de l'aviation civile ou greffier fonctionnel des services judiciaires) ou des fonctionnaires de catégorie C peuvent servir (chef de service intérieur ou agent principal des services techniques).

Les services accomplis dans ces emplois sont alors pris en compte dans la durée des services effectifs nécessaire à l'avancement de grade.

c) La mention des services accomplis dans un emploi permet également de prendre en compte les services accomplis dans un emploi ne conduisant pas à pension. Ainsi les services accomplis par un fonctionnaire détaché sur un emploi en qualité de contractuel peuvent être comptabilisés dans la durée des services effectifs.

Cette mention permet, de plus, de prendre en compte la durée des services accomplis dans un emploi du niveau requis, en qualité d'agent public (contractuel) avant que l'agent ne soit fonctionnaire dans les conditions mentionnées en fin du chapitre relatif à la notion de services effectifs.



Il convient de considérer que les services accomplis dans un emploi conduisant à pension sont pris en compte dès que le statut particulier prévoit que sont comptabilisés dans la durée exigée de services effectifs, les services accomplis dans un corps ou un cadre d'emplois de niveau équivalent. En revanche, sauf cas d'assimilation prévu par une disposition législative ou réglementaire, de ne prendre en compte les services accomplis dans un emploi ne conduisant pas à pension (y compris ceux accomplis en position de détachement) que lorsque le statut particulier prévoit que l'ancienneté de services effectifs peut avoir été acquise dans un emploi de même niveau ou de niveau équivalent.

4.- Cas particuliers : Certains statuts particuliers peuvent admettre dans l'ancienneté de services effectifs exigée pour être éligible, des services effectués dans un corps de catégorie inférieure. C'est le cas pour l'avancement dans des corps où la progression s'effectue en pratique dans une même filière (même si le décret statutaire ne le mentionne pas explicitement).

Exemple : parmi des conditions fixées à l'article 27 du décret n° 2007-400 du 22 mars 2007 pour l'accès au grade d'inspecteur principal de 2^e classe des douanes et des droits indirects, il est tenu compte dans la durée des services effectifs requise : « *de la durée qui excède la dixième année de l'ancienneté détenue par l'agent dans un corps de catégorie B. Cette ancienneté au sein de la catégorie B est calculée en retenant, pour chaque échelon franchi par le fonctionnaire dans un grade de cette catégorie, la durée fixée par le statut particulier applicable, à laquelle s'ajoute l'ancienneté restante dans le dernier échelon qu'il y a détenu.* » (Il en est de même aux articles 23 et 26 du même décret.)

Il convient de remarquer que la durée de services retenue en catégorie B est calculée en fonction d'une durée théorique et non d'une durée réelle de services.

III.2.1.3. L'ancienneté requise pour l'accès aux grades à accès fonctionnels (GrAF)

Depuis 2011, de nombreux corps de catégorie A ont progressivement été dotés d'un grade sommital dit à accès fonctionnel.

L'accès à ces grades se caractérise par l'obligation d'avoir accompli pendant une certaine durée des services dans des fonctions d'un haut niveau de responsabilité ou, par exemple

pour les corps d'enseignants, dans des conditions d'exercice difficile ou dans des fonctions particulières.

La durée des services exigée est fixée par les statuts particuliers. Elle est différente suivant que les services ont été accomplis dans des emplois de détachement conduisant à pension ou dans des corps ou cadres d'emplois. Dans le second cas, la liste des fonctions permettant l'éligibilité est fixée par arrêté.

Les services analogues accomplis dans des organisations internationales, intergouvernementales ou des administrations des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen peuvent être pris en compte sous réserve de l'accord de la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

De plus, depuis la modification de l'article 51 de la loi du 11 janvier 1984 (par l'article 108 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel), désormais l'article L514-2 du CGFP, les activités de nature et d'un niveau comparables aux fonctions exigées, effectuées pendant une période de disponibilité peuvent être prises en compte dans la durée de services exigée. La comptabilisation de ces services, qui peuvent être de droit privé ou public, est possible depuis le 7 septembre 2018.

Les services peuvent avoir été effectués de manière discontinue et ne pas avoir été accomplis dans l'avant dernier grade. Cependant, il est exceptionnel que des fonctions comportant un haut niveau de responsabilités soient confiées à des agents qui n'ont pas atteint un grade d'avancement.

Lors de la mise en œuvre des mesures prévues par le protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'Avenir de la fonction publique, une troisième voie d'accès a été introduite pour accéder à ces grades dans la plupart des corps de catégorie A ou A supérieur. Elle conditionne la promotion au GrAF à l'atteinte, depuis une certaine durée (généralement 3 ans), du dernier échelon du grade immédiatement inférieur et à avoir fait preuve d'une valeur exceptionnelle.

III.2.1.4. Bonifications d'ancienneté

Certaines dispositions prévoient l'octroi de bonifications d'ancienneté prises en compte dans le calcul de l'ancienneté pour l'avancement de grade.

C'est le cas du **temps passé hors du territoire national dans le cadre d'une mission de coopération culturelle, scientifique et technique**. Ainsi, l'article L360-6 du CGFP prévoit que « *le temps effectivement passé hors du territoire national au titre d'une mission de coopération donne au fonctionnaire droit à une majoration d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement de grade et d'échelon, selon des modalités déterminant notamment la quotité, les limites et les conditions d'octroi de cette majoration* ».

De même le décret n° 88-46 du 12 janvier 1988, prévoit que **les fonctionnaires qui servent dans des organisations internationales intergouvernementales bénéficient d'une majoration d'ancienneté** égale au quart du temps de service accompli dans ces organisations, hors du territoire national.

La durée de service ne doit pas être inférieure à 6 mois. Le total cumulé des bonifications d'ancienneté ne peut excéder 18 mois.

Les bonifications d'ancienneté attribuées au titre du décret du 12 janvier 1988 précité sont généralement accordées à la fin de la période d'affectation à l'étranger.

III.2.2. L'obligation de formation

Comme indiqué ci-dessus, l'article L522-16 du CGFP prévoit que l'avancement de grade « peut être subordonné à la justification d'une durée minimale de formation professionnelle au cours de la carrière. »

a) Cette obligation de formation se rencontre peu souvent dans les statuts particuliers des corps de fonctionnaires. Elle figure essentiellement dans le statut des corps techniques tel que celui du corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication régi par le décret n° 2015-576 du 27 mai 2015.

Ce décret prévoit, en effet, à ses articles 15 et 16 fixant les conditions d'accès au grade d'ingénieur principal, que les agents réunissant les conditions d'ancienneté et d'échelon pour accéder à ce grade doivent également avoir suivi les formations permettant l'adaptation continue à l'évolution des technologies de l'information et de la communication et des missions qui s'y rapportent, au moins tous les trois ans.

De plus, pour l'accès à la hors classe, les ingénieurs principaux doivent, en sus de satisfaire à l'obligation décrite précédemment :

- soit produire un certificat attestant le suivi de la totalité des modules et la réussite aux épreuves d'évaluation des connaissances du cycle supérieur de formation prévu pour l'avancement au grade d'ingénieur hors classe des systèmes d'information et de communication, au cours des trois années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement ;
- soit justifier de cinq années de détachement dans des emplois fonctionnels dans les domaines des systèmes d'information et de communication.

Le décret n° 2005-939 du 2 août 2005 portant statut particulier du corps de conception et de direction de la police nationale (commissaires de police) prévoit quant à lui, à son article 14, pour l'accès au grade de commissaire divisionnaire, une obligation de formation à l'École nationale supérieure de la police.

b) Par ailleurs, le statut de certains corps peut, sans prévoir explicitement une obligation de formation, lier l'éligibilité à l'obtention d'un certificat ou d'unités de valeur attestant d'une aptitude acquise dans un domaine particulier lié aux missions du grade.

Exemple : à l'article 16 du décret n° 2006-441 du 14 avril 2006 portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, il est prévu, outre une ancienneté minimale de services effectifs dans le corps et dans le grade, que pour pouvoir accéder au grade de major pénitentiaire, les premiers surveillants aient satisfait aux obligations d'un examen de capacités professionnelles.

Il en est de même à l'article 12 du décret n° 91-56 du 16 janvier 1991 où il est exigé de détenir des qualifications techniques supérieures pour accéder au grade d'ingénieur principal électronicien des systèmes de sécurité aérienne.

c) Ces formations exigées pour être éligible à un avancement à un grade sont distinctes des formations d'adaptation aux missions du grade d'avancement prévues le cas échéant par le statut particulier.

III.2.3. Une obligation de mobilité pour certains corps de niveau supérieur

Une obligation de mobilité peut être introduite dans le statut des corps pouvant déroger au statut général des fonctionnaires en application des dispositions de l'article L414-2 du CGFP.

Comme l'obligation de formation, l'obligation d'avoir accompli une mobilité s'ajoute aux conditions d'ancienneté, d'échelon et le cas échéant de formation.

La mobilité suppose d'avoir occupé au moins deux postes, avec une durée minimale dans chacun des postes, qui supposent une différence soit géographique soit fonctionnelle ou des fonctions différentes à celles dévolues aux membres du corps.

Par exemple :

- A l'article 17 du décret n° 2004-697 du 12 juillet 2004 portant statut particulier du **corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports** il était prévu pour l'accès à la 1^e classe du corps (avant la modification intervenue à compter du 1^{er} janvier 2018) : « *Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les inspecteurs de la jeunesse et des sports de 2^e classe ayant au moins atteint le 6^e échelon de leur grade et ayant exercé, en qualité d'inspecteur de la jeunesse et des sports titulaire, les missions afférentes à leur grade dans au moins deux affectations ou fonctions. Pour être prise en compte, chaque affectation ou fonction doit avoir une durée au moins égale à deux ans.* »

- A l'article 24 du décret n°2013-788 du 28 août 2013 portant statut particulier du corps des conservateurs du patrimoine, il est prévu qu'en sus des conditions d'échelon et d'ancienneté, les conservateurs en chef doivent, pour pouvoir accéder au grade de conservateur général, « *avoir satisfait à l'obligation de mobilité géographique ou fonctionnelle. Pour satisfaire à l'obligation de mobilité, les intéressés doivent, depuis leur entrée dans le corps, avoir été affectés et avoir exercé leurs fonctions dans au moins deux postes, pendant une durée minimale de deux ans pour chaque poste. Les intéressés peuvent également satisfaire à l'obligation de mobilité en exerçant leur activité pendant une durée d'au moins deux ans dans des postes, affectations ou fonctions qui relèvent d'une spécialité différente de la leur.* ».

- A l'article 14 du décret n° 2005-939 du 5 août 2005 précité relatif au statut des **commissaires de police**, en sus de la condition d'échelon, d'ancienneté et de formation, s'ajoute, pour l'accès au grade de commissaire divisionnaire, une condition de mobilité pendant laquelle « *les commissaires de police exercent des activités différentes de celles qu'ils ont antérieurement accomplies ou de celles qui sont normalement dévolues aux membres du corps de conception et de direction de la police nationale* ».

Lorsque la mobilité est accomplie alors que le fonctionnaire est placé à l'extérieur de son corps, les services accomplis au titre de la mobilité comptent comme services effectifs dans le corps. Lorsque ces services sont effectués auprès d'un organisme de droit privé ou une administration d'un état de l'Union européenne ou partie à l'accord économique européen la durée prise en compte est limitée à la durée minimale de mobilité prévue par le statut particulier, soit généralement une durée de deux ans.

III.2.4. Dispositions particulières pouvant conditionner l'avancement au grade supérieur

Si dans la plupart des statuts particuliers l'avancement de grade au choix est prononcé sur proposition des chefs de service voire, pour les enseignants-chercheurs, d'un Conseil, certains statuts peuvent prévoir :

- soit une procédure de candidature spécifique pour certains agents éligibles (a),
- soit un engagement équivalent à un acte de candidature (b).

a)- Ainsi, le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants chercheurs prévoit à ces articles 40 et 56 que les enseignants chercheurs qui n'exercent pas principalement des fonctions d'enseignement et de recherche et qui réunissent par ailleurs les conditions d'éligibilité, peuvent chaque année être candidat,

suivant le cas, à un avancement selon une procédure spécifique soit à la hors classe des maîtres de conférence, soit à la 1^e classe des professeurs des universités.

b)- Bien que l'article L411-8 du CGFP rappelle que « *Toute nomination ou promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue ... de permettre à son bénéficiaire d'exercer des fonctions correspondantes est nulle* » et l'article L522-22 du CGFP que « *L'avancement de grade d'un fonctionnaire de l'Etat est subordonné à son acceptation de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade.[...] Son refus peut entraîner sa radiation du tableau d'avancement ou de la liste de classement du concours professionnel.* », certains statuts particuliers prévoient l'obligation pour les candidats à un avancement au grade supérieur de s'engager par écrit à occuper le poste sur lequel ils seront nommés et à suivre, le cas échéant, la formation d'adaptation aux fonctions de ce grade.

L'agent qui refuserait le poste pourrait se voir retirer la nomination au grade supérieur. Dans le cas où le statut particulier le prévoit, il convient donc avant toute inscription au tableau d'avancement de vérifier l'engagement du candidat.

- *Exemples :*

L'article 18 du décret n° 95-654 du 9 mai 1995 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de la police prévoit : « *Les fonctionnaires postulant à un avancement de grade sont tenus de souscrire préalablement l'engagement d'accepter le poste qui leur sera proposé dans leur nouveau grade. Les fonctionnaires qui n'ont pas souscrit un tel engagement ne sont pas pris en compte pour l'établissement du tableau d'avancement.*

« *Les fonctionnaires qui refusent à trois reprises de souscrire l'engagement prévu ci-dessus perdent le bénéfice de la réussite à la sélection professionnelle.*

« *Les fonctionnaires ayant souscrit un tel engagement et inscrits au tableau d'avancement qui refusent de rejoindre le poste proposé par l'administration sont radiés du tableau d'avancement. Une nouvelle inscription au tableau d'avancement et un second refus de rejoindre le poste assigné entraînent la perte du bénéfice de la sélection professionnelle.* »

L'article 19 du décret n° 95-380 du 10 avril 1995 prévoit quant à lui : « *Le contrôleur de 1^{re} classe des douanes et droits indirects ou le contrôleur principal des douanes et droits indirects qui n'entre pas en fonctions à la date fixée perd le bénéfice de son admission au concours professionnel.*

III.2.5. Conditions exceptionnelles d'avancement de grade

Les articles L414-4 et suivants du CGFP maintiennent en vigueur l'existence de statuts spéciaux, notamment de la police nationale et des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire. Les statuts spéciaux peuvent déroger aux dispositions du statut général des fonctionnaires.

Les décrets n° 66-874 du 21 novembre 1966 portant règlement d'administration publique relatif au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire et n°95-654 du 9 mai 1995 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de la police nationale, précisent pour les populations qui les concernent des dispositions exceptionnelles d'avancement de grade.

1.- A la suite d'un acte de dévouement

Les articles 83 et suivants du décret n°66-874 du 21 novembre 1966 et le a) du I de l'article 36 du décret n°95-654 du 9 mai 1995 précités prévoient qu'après un acte de dévouement ou de courage dûment constaté, un fonctionnaire peut être promu, sans condition d'ancienneté, à la classe ou au grade immédiatement supérieur.

2.- A la suite d'une blessure dans l'exercice des fonctions

L'article 84 du décret n°66-874 du 21 novembre 1966 et le b) du I de l'article 36 du décret n°95-654 du 9 mai 1995 précités prévoient qu'il en est de même pour le fonctionnaire grièvement blessé dans l'exercice de ses fonctions.

III.3. Les procédures suivies pour l'avancement de grade

L'avancement de grade étant contingenté, il suppose obligatoirement une sélection. Celle-ci s'effectue, soit par la voie du choix, soit après sélection à la suite d'un examen professionnel, par inscription sur un tableau d'avancement (III.3.1), soit à la suite d'un concours professionnel (III.3.2).

Les dispositions nouvelles qui entrent en vigueur pour les avancements qui interviennent à compter du 1^{er} janvier 2021, concernent les avancements par inscription au tableau d'avancement par la voie du choix.

III.3.1. L'inscription au tableau d'avancement

III.3.1.1. Le tableau d'avancement

La nomination au grade supérieur est précédée de l'établissement d'un tableau d'avancement établi pour le corps concerné. **Le tableau d'avancement fixe pour l'année pour laquelle il est établi l'ordre de nomination au grade supérieur.** La confection du tableau consiste à comparer les mérites respectifs de tous les fonctionnaires qui ont vocation à y être inscrits. A ce titre la jurisprudence considère que le tableau d'avancement constitue un acte collectif à caractère individuel. Il est indivisible (CE, req. n° 326 936 du 27 avril 2011)

Les articles 12 à 15 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, précisent les règles qui s'appliquent à l'établissement des tableaux d'avancement :

Les tableaux d'avancement sont établis au titre d'une année, ils cessent d'être valables à l'expiration de l'année considérée.

Ils doivent être établis avant le 15 décembre de l'année précédant celle pour laquelle il est établi. Cependant, selon une jurisprudence constante du Conseil d'État (par exemple CE n° 339 260 du 23 octobre 2013), un tableau établi postérieurement à cette date (y compris pendant l'année pour laquelle il est établi) est valable s'il a été établi dans les mêmes conditions que s'il avait été confectionné au 15 décembre de l'année N-1. C'est à dire que, pour son établissement, il ne peut être pris en compte des événements postérieurs à cette date, notamment un agent arrivé après le 15 décembre ou des dispositions statutaires prenant effet après cette date.



Dans sa décision n°464800 du 21 septembre 2023, le Conseil d'Etat souligne qu'un tableau d'avancement établi par ordre alphabétique est illégal. Ainsi, un agent peut contester le décret portant nomination et titularisation qui en découle au motif de cette illégalité, même s'il ne figure pas sur le tableau. Certains corps dérogent toutefois à cette obligation d'inscription par ordre de mérite (par ex. les magistrats judiciaires, art. 22 et 26 du décret n° 93-21 du 7 janvier 1993 pris pour l'application de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature).

En cas d'épuisement du tableau d'avancement, alors que des nominations au grade d'avancement sont encore possibles, un tableau d'avancement complémentaire peut être établi avant le 1^{er} décembre de l'année pour laquelle il a été confectionné. La validité de ce nouveau tableau cesse également à l'expiration de l'année considérée.



Il convient cependant de noter que l'avancement dans les corps d'enseignants-chercheurs des universités, des établissements d'enseignement supérieur publics du ministère de l'agriculture ou des écoles nationales supérieures d'architecture, qui peuvent déroger au statut général des fonctionnaires, ne donne pas lieu à tableau d'avancement. L'avancement est prononcé après avis d'une instance nationale dans laquelle ne siègent que les pairs.

a) Les dispositions applicables jusqu'en 2020

Le tableau d'avancement au grade supérieur était, jusqu'aux avancements décidés au titre de l'année 2020, établi après avis de la commission administrative paritaire compétente pour le corps concerné, en sélectionnant les agents éligibles soit par la voie du choix (a) soit après une sélection par examen professionnel (b).

a) L'inscription au tableau d'avancement se faisait par comparaison de la valeur professionnelle des personnels éligibles. A cet effet, l'administration pouvait, le cas échéant, demander aux personnes éligibles d'établir un dossier retraçant les acquis de l'expérience professionnelle. Toutefois cette procédure ne devait pas s'apparenter à un examen professionnel et la CAP pouvait examiner l'ensemble des personnes éligibles.

b) En revanche, pour les personnels éligibles après sélection par voie d'examen professionnel, la CAP ne pouvait proposer l'inscription au tableau d'avancement que des agents figurant sur la liste établie par le jury.



Un examen professionnel se différencie d'un concours dans la mesure où le jury, n'étant pas limité par un nombre d'admissions préfixé, sélectionne les agents qu'il juge aptes à exercer les fonctions de niveau supérieur (à cet effet il peut avoir accès aux dossiers individuels des candidats) et les classe par ordre alphabétique et non par ordre de mérite.

La CAP sélectionnait donc parmi la liste établie par le jury des personnes jugées aptes à exercer les fonctions du grade supérieur, celles qui pouvaient être inscrites au tableau d'avancement (si la liste comportait un nombre supérieur aux possibilités de nomination) et l'ordre dans lequel elles devaient figurer.

Quelle que soit la voie d'accès, la CAP devait veiller à ne pas proposer, pour une inscription en tête du tableau d'avancement, les agents qui ne réunissaient les conditions d'éligibilité qu'en cours d'année. En effet, les nominations devant avoir lieu dans l'ordre du tableau d'avancement, l'inscription de ces personnes en début de tableau auraient empêché la nomination de celles qui réunissaient les conditions de nomination dès le début de l'année.

Les modalités d'examen des avancements de grade par les CAP étaient prévues par les articles 34 et 35 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires

b) Les dispositions applicables à compter des avancements prononcés au titre de l'année 2021

Depuis l'année 2020, c'est-à-dire, pour les avancements de grade ou de classe décidés au titre de l'année 2021, l'avis de la CAP n'est plus requis. En revanche, les promotions décidées par l'administration tiennent compte des orientations fixées dans les lignes directrices de

gestion qui ont été inscrites à l'article L413-4 du CGFP par la loi de transformation de la fonction publique.

Les lignes directrices de gestion sont édictées par l'autorité de gestion après avis du comité social d'administration (créé par la même loi par fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et fixent, notamment, les orientations générales en matière de « *promotion et de valorisation des parcours, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de cette autorité en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.* »

L'administration pour sélectionner, par la voie du choix, les agents qui seront inscrits au tableau d'avancement devra, tout en appréciant la valeur et l'expérience professionnelles des agents, tenir compte des orientations définies par les lignes directrices de gestion en matière de promotion. Toutefois, ces orientations ne sont pas impératives, l'administration conservant toujours son pouvoir d'appréciation.

Toujours lorsqu'elle procède à l'inscription au tableau d'avancement des agents qu'elle sélectionne par la voie du choix, l'administration doit tenir compte « *de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion ...* ».

De plus, le tableau annuel d'avancement doit préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau.

S'agissant de la sélection par voie d'examen professionnel, la loi de transformation de la fonction publique n'a pas apporté d'autre modification que la suppression de l'avis de la CAP.

III.3.1.2. Le cas particulier des fonctionnaires situés, depuis plus de trois ans, au dernier échelon de leur grade

Le protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'Avenir de la fonction publique prévoyait de favoriser la réalisation d'une carrière sur deux grades.

C'est dans cet objectif qu'a été modifié le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État (7° de l'article 3).

Le décret prévoit que « *les fonctionnaires, qui n'ont jamais bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion au corps supérieur, le cas échéant par concours interne¹³, qu'ils soient en position d'activité ou de détachement dans leur grade, bénéficient, s'ils ont atteint depuis au moins trois ans au 31 décembre, d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de l'entretien professionnel.* »

Ces dispositions s'appliquent depuis 2018 pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade au titre de l'année 2019.

III.3.2. L'avancement de grade par voie de concours professionnel

L'accès au grade supérieur par voie de concours professionnel dispense de l'établissement d'un tableau d'avancement.

Cette voie d'avancement figurant plus particulièrement dans les statuts de corps à forte technicité se raréfie. Elle a ainsi disparu du statut du corps des inspecteurs du permis de conduire et de celui du corps des techniciens de la police technique et scientifique.

¹³ Ex : Ces dispositions ne concernent donc que les fonctionnaires recrutés par concours externe qui se trouvent toujours dans leur grade de recrutement.

Elle est plus particulièrement présente dans le statut des corps propres au ministère des finances et des comptes publics, qu'ils soient de catégorie A ou de catégorie B :

- Corps des attachés statisticiens de l'INSEE régi par le décret n° 2016-1195 du 2 septembre 2016 ;
- Corps des personnels de catégorie A de la DGFIP régi par le décret n° 2010-986 du 26 août 2010 ;
- Corps des personnels de catégorie A de la DGCCRF régi par le décret n° 2007-119 du 30 janvier 2007 ;
- Corps des contrôleurs des douanes et des droits indirects régi par le décret n° 95-380 du 10 avril 1995 ;
- Corps des contrôleurs de la DGFIP régi par le décret n° 2010-982 du 26 août 2010.

Ou dans le statut de corps dont les fonctions exigent un diplôme spécialisé :

- Corps des cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense régis par le décret n° 2015-303 du 17 mars 2015.

Les conditions d'éligibilité pour se présenter au concours professionnel ne diffèrent pas de celles pour être éligible à un avancement par la voie du choix ou de l'examen professionnel. Les conditions exigées cumulent la détention d'un échelon et, éventuellement, d'une ancienneté dans cet échelon avec une ancienneté de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de même catégorie.

Exemple : L'article 16 du décret n°2007-119 du 30 janvier 2007, relatif au statut des personnels de catégorie A des services déconcentrés de la DGCCRF, prévoit : « Les inspecteurs principaux sont sélectionnés par voie de concours professionnel parmi les inspecteurs de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes qui, d'une part, justifient au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé de trois ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau, dont deux ans dans leur grade, d'autre part, comptent à la même date au moins un an d'ancienneté dans le 4^e échelon de ce même grade. »

La condition relative aux deux ans de services dans le grade d'inspecteur qui se retrouve dans le corps homologue des finances publiques tend à favoriser les agents qui ont une expérience des missions dévolues à ces corps par rapport à ceux qui n'auraient que des connaissances théoriques.

En revanche, le choix de la voie du concours professionnel a conduit certains statuts à modifier la date à laquelle les conditions d'éligibilité sont appréciées. Ainsi, pour l'accès au grade d'inspecteur principal de la DGCCRF, cette date est fixée au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé et pour l'accès au grade d'inspecteur principal de la DGFIP elle est arrêtée au 1^{er} septembre de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.



Remarque : Le décret n° 2021-334 du 26 mars 2021 est venu supprimer les conditions de limitation du nombre de candidatures aux concours et examens de la fonction publique civile et de la magistrature.

Il appartient au jury d'établir la liste des candidats retenus par ordre de mérite.

Le statut peut parfois rappeler que cette liste ne peut comprendre un nombre de lauréats supérieur au nombre de postes à pourvoir (*par exemple pour l'accès au grade d'attaché statisticien principal*) ou prévoir la possibilité d'une liste complémentaire éventuellement limitée en nombre par rapport à la liste principale (*par exemple à 30 % du nombre de lauréats figurant sur la liste principale pour l'accès aux grades de contrôleur des finances publiques de 1^o classe ou principal*). **Cependant, le Conseil d'État, par jugement du 2 octobre 2006 (req. n° 282207), a considéré que les dispositions de l'article 20 de la loi du 11 janvier 1984 qui**

imposent d'établir une liste complémentaire sont applicables aux concours professionnels pour l'avancement.

En tout état de cause, la validité de la liste complémentaire expire au 31 décembre de l'année au titre de laquelle a été ouvert le concours.

III.4. La nomination au grade supérieur, le classement

III.4.1. Règles communes relatives à la nomination

Contrairement à l'avancement d'échelon, l'avancement de grade ne comporte aucune automaticité. L'administration reste libre de nommer les fonctionnaires inscrits au tableau d'avancement (une restriction des crédits de rémunération peut contraindre l'administration à ne pas nommer les agents ou tous les agents inscrits) et de les nommer à la date qu'elle juge la plus pertinente au cours de l'année pour laquelle le tableau d'avancement a été établi ou le concours professionnel organisé.

En revanche, les nominations doivent intervenir dans l'ordre d'inscription soit au tableau d'avancement, soit sur la liste de lauréats établie par le jury (cf. ci-dessus).

Lorsqu'un tableau d'avancement complémentaire est établi au titre d'une année, les fonctionnaires inscrits sur ce second tableau ne peuvent être nommés avant épuisement des nominations des fonctionnaires inscrits sur le premier tableau d'avancement.

Les fonctionnaires ne peuvent être nommés au grade supérieur avant d'avoir réuni l'ensemble des conditions d'éligibilité à ce grade. C'est pourquoi il convient d'inscrire en fin de tableau les fonctionnaires qui réunissent ces conditions dans le courant de l'année au titre de laquelle il est établi et ce, même si leurs mérites permettraient de les inscrire en début de tableau.

III.4.2. Le classement dans le grade supérieur

Le fonctionnaire promu au grade supérieur bénéficie d'un classement en fonction de l'échelon détenu dans le grade inférieur et de l'ancienneté acquise dans cet échelon.

Lors des modifications statutaires mises en œuvre pour l'application du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'Avenir de la fonction publique » (PPCR), les conditions de classement dans les grades d'avancement ont été simplifiées et consolidées dans des tableaux, ce qui permettra d'éviter, en cas d'évolution de certains indices, des situations d'inversion de carrière que l'on a pu rencontrer par le passé.

A cet effet, les tableaux de classement peuvent prévoir que seule une partie de l'ancienneté d'échelon est conservée.

Dans le 1^{er} exemple suivant, le tableau de l'article 26 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009, relatif aux corps de catégorie B de la fonction publique de l'État, prévoit les conditions de classement lors d'un avancement dans le deuxième grade :

Situation dans le 1 ^{er} grade	Situation dans le 2 ^{ème} grade	Ancienneté d'échelon conservée Dans la limite de la durée de l'échelon
7 ^e échelon :		
-à partir d'un an et quatre mois	6 ^e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'un an et quatre mois
-avant un an et quatre mois	5 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise, majorés d'un an

Dans ce second exemple relatif au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat, le tableau figurant à l'article 25 du décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011, prévoit les règles de classement des attachés principaux dans le grade hors classe :

SITUATION dans le grade d'attaché principal	SITUATION dans le grade d'attaché hors classe	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
10e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
9e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
8e échelon	4e échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
7e échelon	3e échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
6e échelon	2e échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
5e échelon	1er échelon	Ancienneté acquise

Un attaché principal au 5^{ème} échelon (IB 791) disposant de 1 an et 6 mois d'ancienneté est reclassé dans le grade d'attaché hors classe, au 1^{er} échelon (IB 797) avec conservation de son ancienneté.

Un attaché principal au 7^{ème} échelon (IB 896) disposant de 2 ans d'ancienneté est reclassé au 3^{ème} échelon du grade d'attaché hors classe (IB 896) avec une ancienneté conservée au 4/5^{ème} (soit $4/5 \times 24 \text{ mois} = 19 \text{ mois}$ soit 1 an, 7 mois et 6 jours d'ancienneté conservée).

Un attaché principal au 10^{ème} échelon (IB 1015), indice sommital du grade et disposant de 5 ans d'ancienneté est reclassé dans le grade d'attaché d'administration hors classe au 6^{ème} échelon (IB 1027) avec conservation de son ancienneté.

Le calcul obéit à deux règles : le mois compte trente jours et le résultat du calcul est arrondi à l'entier inférieur.

S'agissant de la règle « 1 mois égale 30 jours », elle implique :

- Que l'année compte 360 jours,
- Que les mois de 31 jours sont ramenés à 30 et donc que le 31^e jour ne soit pas compté,
- Que pour le mois de février le 28^e jour soit compté 30 les années non bissextiles et que les années bissextiles ce soit le 29^e qui soit compté 30.

Un agent catégorie B disposant d'une ancienneté acquise d'1 an, 2 mois et 23 jours dans le 7^{ème} échelon du 1^{er} grade sera classé au 5^e échelon du deuxième grade avec une ancienneté de : $(3/4 \times 12 \text{ mois}) + (3/4 \times 83 \text{ jours}) + 1 \text{ an} = (9 \text{ mois}) + (62,25 \text{ jours, arrondis à 2 mois et 2 jours}) + (12 \text{ mois}) = 23 \text{ mois et 2 jours}$ ou 1 an 11 mois 2 jours.

Cependant, lorsque le statut particulier ne prévoit pas de tableau de classement, il convient alors d'appliquer les règles classiques de classement qui figurent encore dans de nombreux statuts particuliers.

Le classement s'effectue à l'échelon comportant un indice brut¹⁴ égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu par le fonctionnaire dans le grade inférieur.

Dans la limite de l'ancienneté exigée pour un avancement dans l'échelon de classement, le fonctionnaire promu conserve l'ancienneté d'échelon qu'il détenait dans son précédent grade lorsque le gain indiciaire obtenu est inférieur à celui qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans le grade précédent. S'il avait atteint le dernier échelon du grade précédent, il conserve, dans les mêmes limites, l'ancienneté d'échelon lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à sa promotion de grade est inférieure à celle qui aurait résulté¹⁵ (ou « résultant ») d'un avancement à ce dernier échelon.

Exemple : corps des ingénieurs d'études de recherche et formation régis par le décret n°85-1534 du 31 décembre 1985. Dans le cadre de l'avancement d'un ingénieur d'études de classe normale dans le grade d'IGE hors classe, le classement s'effectue en application de l'article 135 du décret du 31 décembre 1985 susvisé. Ce dernier ne prévoit pas de tableau de classement mais les dispositions suivantes en son article 5 :

« (...) les fonctionnaires de ce corps sont classés à l'échelon comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur au traitement dont ils bénéficiaient dans leur ancien grade ou niveau. Dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'ancienneté à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade ou niveau, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les fonctionnaires promus alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade ou niveau conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes limites, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant d'une élévation audit échelon.

- Un ingénieur d'études de classe normale au 8^{ème} échelon (IB 637) disposant de 1 an et 6 mois d'ancienneté dans cet échelon est reclassé au 1^{er} échelon du grade d'ingénieur d'études hors classe, (IB 693) sans conservation de son ancienneté. En effet, si ce même ingénieur d'études avait avancé dans l'échelon supérieur du grade antérieur de classe normale, il aurait atteint le 9^{ème} échelon (IB 665). Le gain indiciaire obtenu lors de l'accès à la hors classe (+56 points d'IB) est supérieur à celui auquel l'agent aurait pu prétendre en accédant au 9^{ème} échelon dans son grade d'origine (+28 points d'IB). A ce titre, il ne conserve pas son ancienneté.
- Un ingénieur d'études de classe normale au 12^{ème} échelon (IB 751) disposant de 1 an et 6 mois d'ancienneté dans cet échelon est reclassé au 3^{ème} échelon du grade d'ingénieur d'études hors classe (IB 767) avec conservation de son ancienneté de 1 an et 6 mois. En effet, si ce même ingénieur d'études avait avancé dans l'échelon supérieur du grade antérieur de classe normale, il aurait atteint le 13^{ème} échelon (IB 774). Le gain indiciaire obtenu lors de l'accès à la hors classe (+16 points d'IB) est inférieur à celui auquel l'agent aurait pu prétendre en accédant au 13^{ème} échelon dans son grade d'origine (+23 points d'IB). A ce titre, il conserve son ancienneté.
- Un ingénieur d'études de classe normale au 14^{ème} échelon (IB 821), indice sommital du grade et disposant de 2 ans d'ancienneté dans cet échelon est reclassé au 5^{ème} échelon du grade d'ingénieur d'études hors classe (IB 849) avec conservation de son ancienneté de 2 ans. En effet, lors de son dernier avancement d'échelon pour accéder

¹⁴ Autrefois les textes ne précisait pas si la comparaison était faite à partir de l'indice brut ou de l'indice majoré. Cette précision est désormais systématiquement introduite lors des modifications statutaires depuis la mise en œuvre du protocole PPCR.

¹⁵ Les précédents textes étaient rédigés au passé (« ... qui avait résulté d'une promotion à ce dernier échelon. ») ce qui a pu provoquer des inversions de l'ordre de l'ancienneté, lorsque les indices de rémunération avaient changé. Cette rédaction est systématiquement remplacée par celle mentionnée ci-dessus lors des modifications statutaires.

à l'échelon sommital de la classe normale (passage du 13^{ème} au 14^{ème} échelon), il a connu un gain de 47 points d'IB. Or, le gain indiciaire obtenu lors de l'accès à la hors classe (+28 points d'IB) étant inférieur, il conserve son ancienneté.

Toutefois, certains statuts particuliers peuvent prévoir des adaptations à cette règle. Par exemple, à l'article 30 du décret n° 2007-400 du 22 mars 2007 relatif aux personnels de catégorie A des douanes et des droits indirects il est prévu : « Les intéressés sont nommés dans leur nouveau grade à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient auparavant. Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans l'échelon de leur ancien grade. Toutefois, les directeurs des services douaniers de 2e classe appartenant au 4e échelon de ce grade sont classés dans leur nouveau grade au 1er échelon sans ancienneté. »



A noter que l'article L522-2 du CGFP prévoit que l'avancement d'échelon est accordé de plein droit et a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur, supprimant de fait l'attribution de réductions-majorations d'ancienneté. Dans la mesure où les dernières réductions de la durée d'avancement d'échelon ont été attribuées en début d'année 2017 au titre de l'année 2016 aux fonctionnaires des corps de catégorie A et C qui peuvent y prétendre, et que les dispositions transitoires des textes d'application du protocole PPCR prévoient la conservation des réductions et majorations de la durée d'avancement d'échelon attribuées et non utilisées jusqu'au prochain avancement d'échelon, nombre d'agents ont pu disposer pendant quelques années de réductions d'anciennetés non consommées.

Avant cette suppression, lors d'un avancement de grade, le fonctionnaire ne conservait le bénéfice des réductions non prises en compte pour un avancement d'échelon que dans la limite de la réduction maximale susceptible d'être accordée dans l'échelon de classement du nouveau grade en application du second alinéa de l'article 11¹⁶ du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat. Les statuts ne prévoyant plus de durée minimale d'avancement d'échelon, il convient, afin de ne pas faire perdre à l'agent le bénéfice de ces réductions mais de ne pas lui donner un avantage par rapport aux agents qui ont été promus précédemment, de fixer une durée minimale théorique égale à la durée de l'échelon diminuée de trois mois par année comprise dans cette durée.

Ainsi, pour un échelon de deux ans, la durée minimale théorique est d'1 an 6 mois. Pour un échelon de trois ans la durée minimale théorique est de 2 ans et 3 mois.

Toutefois, lorsque deux échelons d'une durée de 2 ans 6 mois se suivent, la durée cumulée des deux échelons est de 5 ans et donc la durée minimale théorique des échelons peut être réduite de 5 fois 3 mois (soit 15 mois). La durée minimale du premier échelon sera de 2 ans et la durée minimale de l'échelon suivant d'1 an et 9 mois, etc.

L'agent classé dans le grade supérieur conserve les réductions d'ancienneté dans la limite permise par la durée minimale théorique ainsi déterminée.

Exemple : Un agent dispose de 4 mois de réductions d'ancienneté non utilisée lors de son accès au grade supérieur. Il est classé sur un échelon d'une durée de deux ans qui donne une durée minimale théorique de 1 an et 6 mois. Il peut conserver ses 4 mois d'ancienneté qui

¹⁶ Article abrogé par le décret n° 2017-722 du 2 mai 2017. Le second alinéa de cet article était ainsi rédigé : « Les fonctionnaires ne conservent, en cas d'avancement de grade, le bénéfice des réductions non prises en compte pour un avancement d'échelon que dans la limite de la réduction maximale susceptible d'être accordée dans l'échelon de reclassement du nouveau grade. »

seront utilisés pour l'avancement au prochain échelon. En revanche, s'il disposait de 7 mois de réductions d'ancienneté non utilisées, il aurait pu en conserver 6, mais un mois aurait été perdu.

IV. –L'avancement de grade des fonctionnaires en position de détachement

L'article L513-9 du CGFP prévoit que : « *Sauf disposition contraire du statut particulier, le fonctionnaire détaché est soumis aux mêmes obligations et bénéficie des mêmes droits, notamment à l'avancement et à la promotion, que les membres du corps ou du cadre d'emplois dans lequel il est détaché.* »

Le fonctionnaire détaché continue donc de bénéficier de ses droits à avancement de grade dans son corps d'origine (article L513-1 du CGFP) et peut également avancer dans le corps ou cadre d'emplois de détachement conformément à l'article L513-9 précité.

Il convient d'examiner successivement la situation du fonctionnaire de l'État détaché dans un autre corps ou cadre d'emplois puis celle du fonctionnaire, titulaire d'un corps ou d'un cadre d'emplois, détaché dans un corps relevant de la fonction publique de l'État.

IV.1. L'avancement de grade dans la carrière d'origine d'un fonctionnaire de l'État détaché

Le fonctionnaire de l'État détaché dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi, quel que soit cet emploi, conserve ses droits à avancement dans son corps d'origine.

Cependant, lorsqu'un avancement de grade est soumis à une condition de services effectifs, il convient de vérifier que le statut particulier permet de prendre en compte, pour comptabiliser ces services, l'ancienneté acquise dans le corps, cadre d'emplois ou emploi de détachement. En effet, dans certains cas l'ancienneté acquise dans un cadre d'emplois ou, plus particulièrement, dans un emploi ne conduisant pas à pension n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de services effectifs requise (cf. chapitre III.2.1). Or, la durée de services effectuée en position de détachement peut s'avérer nécessaire à l'obtention des conditions d'éligibilité.

Le fonctionnaire ne pourra être nommé dans le grade d'avancement que lors de sa réintégration dans le corps, dans la mesure où, pendant son détachement, il ne peut être nommé sur un emploi vacant correspondant au grade d'avancement (article L411-8 du CGFP). Toutefois, dans l'hypothèse où le fonctionnaire est détaché dans un autre corps de la fonction publique de l'État, s'il bénéficie dans son corps d'origine d'une inscription au tableau d'avancement ou d'une réussite au concours professionnel donnant accès au grade supérieur, il sera tenu compte dans le corps de détachement, en application de l'article L513-10 du CGFP, du grade et de l'échelon qu'il aurait atteint dans son corps d'origine.

Il en est de même s'il est détaché dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale ou dans un corps de la fonction publique hospitalière.

Cependant, dans le cadre d'un détachement auprès d'une collectivité territoriale la prise en compte du grade d'avancement dans le cadre d'emploi ne pourra intervenir que sous réserve de la vacance d'un emploi correspondant.

Exemple : Un attaché d'administration de classe normale, rangé au 4^e échelon doté de l'indice brut 525, est détaché dans l'un des corps de chargés d'études documentaires (CED) et classé dans le 1^{er} grade de ce corps au 4^e échelon qui est doté du même indice brut, les carrières de ces corps étant dorénavant homologues.

Pendant la durée de son détachement, ce fonctionnaire est inscrit au tableau d'avancement au grade d'attaché principal après avoir passé les épreuves d'une sélection professionnelle. Il est tenu compte de cette inscription dans le corps des chargés d'études documentaires, dans lequel il est promu au grade de CED principal l'année au titre de laquelle il a été inscrit au tableau d'avancement dans le corps des attachés d'administration.

Lors de la réintégration dans le corps d'origine, conformément aux dispositions de l'article L513-11 du CGFP, le fonctionnaire détaché sera reclassé en tenant compte du grade et de l'échelon que le fonctionnaire a atteint ou aurait pu atteindre dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement.

Dans l'exemple précédent, si le fonctionnaire détaché dans le corps des CED a été promu CED principal au cours de son détachement, il sera promu attaché principal lors de sa réintégration dans le corps des attachés d'administration de l'État. La date d'effet de l'avancement dans le grade d'attaché principal sera celle à laquelle il a avancé au grade de CED principal.

Toutefois, cette prise en compte ne peut pas permettre un avancement dans un grade pour lequel le fonctionnaire ne réunirait pas les conditions d'accès.

Par exemple, un ingénieur d'études régi par le décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 classé au 5^e échelon de la classe normale (IB 546) a été détaché au 5^e échelon du corps des attachés d'administration (IB 567). Il peut se présenter à l'examen professionnel d'attaché principal. S'il est admis, l'année suivante, et inscrit au tableau d'avancement, il ne pourrait pas, en cas de réintégration dans le corps, être reclassé dans le grade d'avancement d'ingénieur d'études hors classe, dans la mesure où il n'aurait pas l'ancienneté nécessaire pour pouvoir prétendre à l'avancement dans ce grade (1 an d'ancienneté au 8^e échelon de la classe normale). En revanche, il sera tenu compte de l'échelon détenu dans le corps de détachement pour le reclassement dans son grade d'origine.

Pour pouvoir bénéficier de son avancement de grade il devra attendre de réunir les conditions d'éligibilité dans son corps d'origine.

Le fonctionnaire détaché qui a atteint un grade dans un corps (par exemple un corps hors catégorie) ou dans un cadre d'emplois qui n'a pas d'équivalent dans le corps d'origine, est reclassé lors de sa réintégration, dans le grade « dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade de détachement et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade de détachement en application des dispositions de l'article 26-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif notamment aux positions des fonctionnaires.

« Le fonctionnaire conserve, dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade de détachement, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à sa réintégration est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade de détachement ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade de détachement. »

IV.2. L'avancement de grade d'un fonctionnaire détaché dans un corps de la fonction publique de l'État

Conformément à l'article L513-9 du CGFP précité, les fonctionnaires détachés dans un corps, qu'ils relèvent de la fonction publique de l'État, territoriale ou hospitalière, bénéficient des mêmes droits à l'avancement dans le corps de détachement que les membres dudit corps.

Lors de l'examen des conditions d'éligibilité, l'ancienneté acquise dans le corps de détachement est bien évidemment prise en compte. En revanche, il peut ne pas en être de même de l'ancienneté acquise dans le corps ou cadre d'emplois d'origine (voir III.2.1).

Par exemple, dans le corps des personnels de catégorie A des douanes et des droits indirects, l'ancienneté effective requise pour l'avancement doit avoir été effectuée dans le grade inférieur *ou dans un corps de catégorie A* (articles 23, 26 et 27 du décret du 22 mars 2007 précité). De ce fait, les services effectués dans un cadre d'emplois ne peuvent être comptabilisés.

En revanche, si dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, le fonctionnaire a été inscrit à un tableau d'avancement au grade supérieur ou sur la liste d'admission du concours professionnel d'accès au grade supérieur, il est tenu compte dans le corps de détachement du grade et de l'échelon qu'il aurait atteint dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine en application de l'article L513-10 du CGFP.

Le fonctionnaire détaché dans un corps de la fonction publique de l'État peut demander son intégration dans le corps¹⁷ dans lequel il est détaché. Il est classé au grade et à l'échelon qu'il a atteint dans ce corps. Il est toutefois tenu compte, s'ils lui sont plus favorables, du grade et de l'échelon que le fonctionnaire a atteint dans le corps ou cadre d'emplois d'origine ou qu'il aurait atteint s'il a été inscrit à un tableau d'avancement au grade supérieur ou sur la liste d'admission au concours professionnel d'accès au grade supérieur.

Lorsque le corps de détachement ne comporte pas de grade équivalent à celui du corps ou du cadre d'emplois d'origine, le fonctionnaire « *est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans le grade d'origine.*

« *Il conserve, dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade d'origine, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son intégration est inférieure ou égale à celle qui a résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui aurait résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.* » (article 26-3 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985).

En vue des prochains avancements de grade dans le corps d'intégration, il convient de vérifier si le statut particulier permet d'assimiler les services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'origine afin de pouvoir prendre en compte ces périodes comme services effectifs accomplis dans le corps d'intégration. En effet, le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 précité ne dispose pas d'une règle transversale permettant l'assimilation des services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'origine des agents intégrés après détachement¹⁸, cependant lors de la modification des statuts particuliers cette règle a généralement été systématiquement introduite dans les décrets portant statuts particuliers.

¹⁷ Certains statuts particuliers peuvent prévoir un délai avant que le fonctionnaire détaché puisse solliciter son intégration. Cependant, depuis la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, dite loi mobilité, les statuts particuliers modifiés ne prévoient pour la plupart plus de délai.

¹⁸ En revanche, l'article 39-3 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 prévoit que « *Les services accomplis antérieurement par le fonctionnaire dans un corps ou cadre d'emplois d'origine [directement intégré] sont assimilés à des services accomplis dans le corps d'accueil.* »

ANNEXE I : Evolution de la jurisprudence européenne



De manière générale, l'évolution de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) obligera certainement à prendre en compte les services exercés dans des fonctions de même niveau, quelle que soit la situation administrative de l'agent au moment où il les a accomplis.

En effet, à l'occasion d'une question préjudicielle (Affaire C-177/10 CJUE du 8 septembre 2011) la CJUE a interprété en ce sens la disposition de la directive 1999/70/CE, mettant en œuvre l'accord cadre portant sur le principe de non-discrimination, et indiquant que « *Les critères de périodes d'ancienneté relatifs à des conditions particulières d'emploi sont les mêmes pour les travailleurs à durée déterminée que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des critères de périodes d'ancienneté différents sont justifiés par des raisons objectives.* »

La question posée portait plus précisément sur le fait de savoir si un État membre pouvait « *soumettre le droit à une promotion interne dans la fonction publique, ouverte uniquement à des fonctionnaires statutaires, à la condition que les candidats aient travaillé pendant une certaine période en qualité de fonctionnaires statutaires, tout en excluant la possibilité de prendre en considération les périodes de service accomplies en qualité de fonctionnaires intérimaires.* »

La CJUE rappelle à cet effet le principe de non-discrimination posé par l'accord cadre qui interdit toute différence de traitement entre les fonctionnaires statutaires et les fonctionnaires intérimaires au seul motif que ces derniers travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différencié ne soit justifié par des raisons objectives (« *la seule nature temporaire du travail du personnel de l'administration publique ne peut constituer, à elle seule, une raison objective au sens de la clause 4, point 1, de l'accord.* »)

La CJUE admet que « *certaines différences invoquées relatives à l'engagement des fonctionnaires intérimaires et statutaires, aux qualifications requises et à la nature des tâches dont ils doivent assumer la responsabilité pourraient, en principe, justifier une différence de traitement quant à leurs conditions d'emploi. Lorsque, s'agissant d'une procédure de sélection, un tel traitement différencié résulte de la nécessité de tenir compte d'exigences objectives relatives à l'emploi que cette procédure a pour objet de pourvoir et qui sont étrangères à la durée déterminée de la relation de travail liant le fonctionnaire intérimaire à son employeur, il est susceptible d'être justifié au sens de la clause 4, points 1 et/ou 4, de l'accord-cadre.* » (points 78 et 79)

« *En revanche, une condition générale et abstraite selon laquelle la période de service exigée doit avoir été accomplie intégralement en tant que fonctionnaire statutaire, sans que soient prises en considération, notamment, la nature particulière des tâches à remplir ni les caractéristiques inhérentes à celles-ci, ne correspond pas aux exigences de la jurisprudence relative à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre ...* »

En conséquence, la CJUE conclut que « *la clause 4 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce que les périodes de service accomplies par un fonctionnaire intérimaire d'une administration publique ne soient pas prises en compte pour l'accès de ce dernier, devenu entre-temps fonctionnaire statutaire, à une promotion par la voie interne à laquelle peuvent uniquement prétendre les fonctionnaires statutaires, à moins que cette exclusion ne soit justifiée par des raisons objectives au sens du point 1 de cette clause. Le seul fait que le fonctionnaire intérimaire a accompli lesdites périodes de service sur le fondement d'un contrat ou d'une relation de travail à durée déterminée ne constitue pas une telle raison objective.* »

Ainsi, « lorsque la promotion interne des fonctionnaires exige une certaine ancienneté, les États membres peuvent être tenus de reconnaître les périodes travaillées en tant que fonctionnaire intérimaire », dès lors que « les fonctions accomplies en tant qu'intérimaires » sont « comparables à celles exercées par un fonctionnaire statutaire », résume la CJUE dans un communiqué.

De ce fait les textes statutaires pourraient être appelé à évoluer pour prendre en compte systématiquement les services effectifs accomplis dans des fonctions comparables de même niveau quelle que soit la nature du lien de l'agent avec son administration.

ANNEXE II : Ancienneté de services effectifs dans le cadre de l'avancement de grade

L'avancement de grade est conditionné à la détention dans le grade inférieur d'une ancienneté suffisante qui permet d'apprécier et comparer les mérites des fonctionnaires et de déterminer leur capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur.

Cette ancienneté est déterminée par la détention, d'une part, d'un échelon et, le cas échéant, d'une ancienneté dans l'échelon et, d'autre part, d'une ancienneté de services effectifs.

L'ancienneté de services effectifs n'est définie par aucune disposition du statut général, elle est fonction du texte qui la prévoit, qui doit toujours être juridiquement entendu de manière restrictive. L'ancienneté de services effectifs suppose que soient précisés les services dans lesquels cette ancienneté est comptabilisée (un corps, un grade, une catégorie, certaines fonctions ...). Le fait que ces services soient effectifs implique que l'agent ait effectivement exercé les fonctions requises, afin d'apprécier l'expérience professionnelle de l'intéressé.

Toutefois ces notions ont été avec le temps élargies.

Ainsi, afin de favoriser la mobilité, les textes statutaires ont fait évoluer cette ancienneté de services d'un exercice effectif des fonctions dans le corps, voire le grade, à une ancienneté de services, selon le cas, dans un grade équivalent ou un corps, un cadre d'emplois voire un emploi équivalent ou de même niveau, permettant ainsi de prendre en compte des services effectués antérieurement à l'accès dans le grade ou le corps concerné.

Par ailleurs, dans le but de ne pas pénaliser les agents dans l'exercice de leurs droits sociaux, les dispositions du statut général ont de plus en plus assimilé des situations tels les congés, où l'agent n'exerce pas effectivement ses fonctions, à des périodes prises en compte pour l'avancement. A ce titre, les services effectifs ont de plus en plus tendance à se confondre avec des services accomplis en position d'activité ou de détachement.

Enfin, il convient de vérifier qu'une règle, soit législative, soit prise par décret en Conseil d'État, n'assimile pas les services accomplis dans un corps ou un cadre d'emplois à des services effectifs accomplis dans le corps d'intégration. Il en est de même pour les services accomplis dans un emploi de même niveau. C'est le cas d'une part pour les fonctionnaires directement intégrés dans un corps en application des dispositions de l'article 39-3 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 ou des services accomplis en qualité d'agent contractuel par les agents intégrés dans un corps de fonctionnaires de niveau équivalent à la suite d'un recrutement réservé en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet (pour la FPE dispositions de l'article 11 du décret n° 2012-631 du 3 mai 2012).

Lorsqu'une formation en école précède la nomination dans un corps, seuls les services accomplis en qualité de stagiaire du corps concerné sont pris en compte comme services effectifs dans le corps. Ainsi le temps passé en qualité d'élève d'un IRA, n'étant pas accompli en qualité de stagiaire d'un corps particulier n'est pas considéré comme service effectif pour l'avancement de grade même s'il est pris en compte pour le classement dans le corps d'intégration (généralement attaché d'administration). Toutefois lorsque le statut particulier mentionne dans la hiérarchie des grades et échelons du corps, un ou plusieurs échelons d'élèves, ces services sont pris en compte (CE, section, 23 mai 1980, Syndicat autonome des policiers en civils).

Selon les statuts particuliers l'ancienneté de services effectifs doit avoir été acquise :

- dans un grade et, le cas échéant, un grade équivalent ;
- dans un corps et, le cas échéant, un corps ou un cadre d'emplois de niveau équivalent ;
- dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de niveau équivalent (ou de même niveau).

Le terme d'emploi étant polysémique il renvoie soit à un emploi spécifique statutaire des fonctions publiques territoriale ou hospitalière, soit à un emploi fonctionnel, soit à un emploi ne conduisant pas à pension.

Il est proposé que l'ancienneté de services effectifs acquise dans un emploi conduisant à pension soit prise en compte comme celle acquise dans un corps ou cadre d'emplois de même niveau ou de niveau équivalent.

Parfois l'ancienneté prise en compte peut être comptée dans une catégorie.

Le tableau ci-dessous donne des précisions sur l'ancienneté de services effectifs à prendre en compte dans le corps, grade, cadre d'emploi en fonction des critères définis par les textes.

Dispositions générales				
	Ancienneté de services effectifs requise...			
	...dans le grade	...dans le corps	...dans un cadre d'emplois ou corps de la FPH	...dans un emploi de niveau équivalent ne conduisant pas à pension
Cadre réglementaire	Le texte statutaire doit prévoir une ancienneté acquise dans un grade défini	Le texte statutaire doit prévoir une ancienneté effective dans un corps défini	Le statut particulier d'un corps peut prévoir que l'ancienneté de services effectifs peut avoir été accomplie dans un cadre d'emplois de niveau équivalent (ou même niveau)	Le texte statutaire doit prévoir que l'ancienneté de services effectifs peut avoir été accomplie dans un emploi de même niveau ou de niveau équivalent. Les fonctions exercées dans un emploi sont également prises en compte lorsque le texte statutaire ne précise pas la position statutaire dans laquelle doivent avoir été accomplies les fonctions
Qu'entend-on par niveau équivalent ?	Le niveau équivalent d'un grade est défini par l'appartenance à une même échelle de rémunération ou par référence aux dispositions de l'article 26-1 du D. n° 85-986 du 16/09/86	Le niveau équivalent d'un corps ou d'un cadre d'emplois est apprécié conformément aux dispositions de l'article L513-8 du CGFP. Le niveau équivalent peut être celui de la catégorie d'appartenance		Le niveau de l'emploi est apprécié selon le niveau des fonctions. La rémunération peut également servir d'indicateur pour déterminer le niveau de l'emploi. Depuis 2012, la mention de la catégorie hiérarchique sur les contrats est une obligation légale.
Quelle durée doit-être prise en compte ?	Depuis la titularisation dans le grade ou le grade équivalent	Depuis la nomination dans le corps ou cadre d'emplois de même niveau		L'ancienneté est calculée au <i>prorata temporis</i> . Cependant pour les emplois régis par le décret n° 86-83 (ou texte équivalent pour la FPT et la FPH) la durée des fonctions est calculée selon les dispositions applicables au calcul de la durée nécessaire

			pour le réexamen de la rémunération.
Les services, pour être pris en compte, doivent-ils être continus ?	Non		Oui Les fonctions ne doivent pas subir une interruption de plus de 4 mois
Quelles situations interrompent l'ancienneté de services ?	Démission, exclusion temporaire de fonctions, détachement dans un emploi ne conduisant pas à pension, toute situation sans rémunération qui ne bénéficie pas d'une assimilation, disponibilité (hors disponibilité pour élever un enfant et disponibilité au cours de laquelle l'agent a exercé une activité professionnelle - dans ces deux cas les services sont pris en compte dans la durée d'ancienneté dans le grade dans la limite de 5 ans - cf infra), congé parental au-delà de 5 ans sur l'ensemble de la carrière (les périodes de congé parental sont prises en compte dans la durée d'ancienneté dans le grade dans la limite de 5 ans – ces périodes se cumulent avec celles acquises au titre d'une disponibilité pour élever un enfant)		Tout congé sans traitement ou rémunération à l'exception de ceux pris en compte pour la durée de services effectifs exigible pour le réexamen de la rémunération, exclusion temporaire de fonctions
Les congés sont-ils pris en compte dans l'ancienneté de services ? <i>(Attention : le congé parental étant une position ses impacts sont précisés dans la rubrique dédiée)</i>	Oui		Seuls sont comptabilisés les congés pris en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération (art. 31-1 du décret n°86-83; art. 27 du décret n°88-145; art. 28-1 du décret n°91-155)
Qu'entend-on par services assimilés ?	Après une intégration directe ou, si le statut le prévoit, services accomplis avant intégration après détachement	Les services effectués dans un autre corps ou un cadre d'emplois avant intégration directe ou intégration après détachement (si le statut particulier le prévoit).	—
		Les services effectués dans un emploi d'agent contractuel de même niveau avant intégration par la voie d'un recrutement réservé (loi n° 2012-347)	

Positions autres que la position d'activité et situations particulières				
	Ancienneté de services effectifs requise...			
	...dans le grade	...dans le corps	...dans un cadre d'emplois ou corps de la FPH	...dans un emploi de niveau équivalent ne conduisant pas à pension
Temps partiel	Services assimilés à du temps plein	Services assimilés à du temps plein sauf pour les services accomplis en qualité de stagiaire. Les services à temps partiel thérapeutique sont pris en compte pour l'intégralité de leur durée effective, y compris pour les stagiaires.		Services assimilés à du temps plein. NB : Les services à temps <u>incomplet</u> sont comptabilisés au <i>prorata temporis</i> .
Disponibilité	<p>Depuis le 7 septembre 2018, les périodes de disponibilité au cours de laquelle l'agent a exercé une activité professionnelle sont assimilées à des services effectifs dans le corps et pour l'avancement de grade et prises en compte dans la limite de 5 ans au cours de la carrière. Cette disposition concerne tous les motifs de disponibilité (convenances personnelles, création ou reprise d'entreprise, pour suivre un conjoint, donner des soins à un proche, élever un enfant de moins de 12 ans, etc) dès lors que la condition d'exercice d'une activité professionnelle est remplie.</p> <p>A compter du 8 août 2019, la disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans est également prise en compte dans l'ancienneté de service pour un avancement, dans la limite de 5 ans au cours de la carrière (sans que l'agent ne soit dans l'obligation de justifier exercer une activité professionnelle).</p> <p>NB : le plafond des 5 ans est calculé en cumulant les périodes en disponibilité pour élever un enfant et les périodes de congé parental. Ces durées se cumulent avec celles acquises au titre d'une disponibilité pour élever un enfant.</p>			-
Congé parental	A compter du 8 août 2019, les périodes de congé parental sont prises en compte pour des durées de services effectifs dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de la carrière. Ces durées se cumulent avec celles acquises au titre d'une disponibilité pour élever un enfant.			A partir du 7 août 2020, prise en compte du congé parental dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de la carrière
Service national ou services dans la réserve militaire	Services pris en compte			
Services militaires	Ne sont pas assimilés à des services effectifs sauf disposition prévue par le statut particulier.			Ne sont pas pris en compte
	L'intégration par la voie de l'article L. 4139-2 permet de prendre en compte la durée théorique d'ancienneté issue du classement			
Bonifications d'ancienneté	Ne sont pas prises en compte car ne sont pas des services effectifs			-
Mise à disposition	Services pris en compte dans la durée des services effectifs			-

Position normale d'activité (PNA)	Services pris en compte dans la durée des services effectifs		-	
Décharge de service pour mandat syndical	N'interrompt pas la computation des services	Sont pris en compte dans la durée des services effectifs		N'interrompt pas la computation des services
Détachement sortant	Services pris en compte dans la durée des services effectifs		-	
Services accomplis dans l'enseignement privé	Les services sont pris en compte sous réserve que le décret prévoit assimilation, sinon ils ne sont pas pris en compte		Selon disposition statutaire	
Services accomplis en qualité de stagiaire	Ne peuvent être assimilés à des services effectués dans le grade défini par le statut particulier	Sont pris en compte dans la durée de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois, si le stage et, le cas échéant, le temps passé en qualité d'élève, correspond à l'exercice de fonctions du corps ou du cadre d'emplois.		-
		Ou si une disposition statutaire prévoit leur assimilation		
Sanctions				
	Ancienneté de services effectifs requise...			
	...dans le grade	...dans le corps	...dans un cadre d'emplois ou corps de la FPH	...dans un emploi de niveau équivalent ne conduisant pas à pension
Exclusion temporaire de fonctions avec sursis	Prise en compte de l'ancienneté si exclusion <u>avec sursis</u> uniquement			
Abaissement d'échelon	Prise en compte de l'ancienneté			
Déplacement d'office	Prise en compte de l'ancienneté			
Rétrogradation	Prise en compte de l'ancienneté			

ANNEXE III : Situation des agents ne pouvant plus bénéficier d'avancement de grade

Dans certaines situations le fonctionnaire peut ne plus pouvoir avancer de grade.

C'est le cas pour les fonctionnaires reconnus atteints, au titre de leur activité au sein de la fonction publique, d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante. Ces agents peuvent bénéficier du droit à la cessation anticipée d'activité et au versement pendant cette durée d'une allocation spécifique.

Ces dispositions prévues à l'article 146 de la loi de finances pour 2016 (loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015) ont été explicitées par le décret n° 2017-435 du 28 mars 2017 relatif à la cessation anticipée d'activité des agents de la fonction publique reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante. Ce décret est entré en vigueur à compter du 31 mars 2017.

La période pendant laquelle le fonctionnaire bénéficie du régime de la cessation anticipée d'activité est considérée comme valant accomplissement de services effectifs. **Toutefois, le fonctionnaire ne peut bénéficier d'un avancement de grade.**

De plus, des dispositions analogues s'appliquent aux fonctionnaires soit relevant du ministère des armées soit relevant du ministère chargé de la mer, qui ont été exposés à l'amiante et sont ou ont été employés dans certaines conditions dans des établissements de construction et de réparation navale de ces ministères et perçoivent une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité en application des dispositions du décret n° 2006-418 du 7 avril 2006 relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains fonctionnaires et agents non titulaires relevant du ministère de la défense ou du décret n° 2013-435 du 27 mai 2013 relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains fonctionnaires et agents non titulaires relevant du ministère chargé de la mer.

ANNEXE IV : liste des textes et des jurisprudences cités

Codes et lois :

- Code général de la fonction publique
Articles L.212-2, L.411-1, L.411-2, L.411-5, L.411-6, L.411-7, L.411-8, L.411-9, L.413-4, L.414-4, L.511-1, L.513-1, L.513-8, L.513-9, L.513-10, L.513-11, L.514-2, L.514-5, L.525-6, L.515-9, L.522-4, L.522-16, L.522-18, L.522-22, L.612-4, L.632-1
- Code de la défense
Article L. 4139-2
- Code du service national
Articles L.63, L.120-33 et L.122-16
- Loi organique n° 2001-692 du 1er août 2001 relative aux lois de finances
- Loi n° 2012-347 du 12 avril 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Décrets portant dispositions transversales :

- Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions de fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics
- Décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État
- Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale

- Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État
- Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatifs aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État
- Décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 relatifs aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'État des catégories A, B et C et fixant les conditions générales de ces recrutements
- Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières de catégorie C de la fonction publique de l'État
- Décret n° 2021-334 du 26 mars 2021 portant suppression des limites au nombre de présentations aux concours et examens de la fonction publique civile et de la magistrature

Décrets portant statuts particuliers :

- Décret n° 64-260 du 14 mars 1964 portant statut des sous-préfets
- Décret n° 65-184 du 5 mars 1965 portant statut particulier des ingénieurs des travaux de la météorologie
- Décret n° 66-874 du 21 novembre 1966 portant règlement d'administration publique relatif au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire
- Décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 portant statut particulier des professeurs certifiés
- Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants chercheurs
- Décret n° 86-434 du 12 mars 1986 portant statut particulier des corps d'astronomes et physiciens et des corps d'astronomes adjoints et de physiciens adjoints
- Décret n° 91-56 du 16 janvier 1991 portant statut du corps des ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne
- Décret n° 95-380 du 10 avril 1995 fixant le statut particulier du corps des contrôleurs des douanes et droits indirects
- Décret n° 95-654 du 9 mai 1995 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de la police nationale
- Décret n° 2001-188 du 26 février 2001 portant statut particulier des officiers de port
- Décret n° 2004-697 du 12 juillet 2004 portant statut particulier du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports (*dans sa version antérieure au 1^{er} janvier 2018*)
- Décret n° 2004-1439 du 23 décembre 2004 portant statut particulier du corps d'encadrement et d'application de la police nationale
- Décret n° 2005-939 du 2 août 2005 portant statut particulier du corps de conception et de direction de la police nationale
- Décret n° 2006-418 du 7 avril 2006 relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains fonctionnaires et agents non titulaires relevant du ministère de la défense
- Décret n° 2006-441 du 14 avril 2006 portant statut particulier du corps des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire

- Décret n° 2007-119 du 30 janvier 2007 portant statut des agents de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
- Décret n° 2007-400 du 22 mars 2007 fixant le statut particulier des personnels de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale des douanes et droits indirects
- Décret n° 2010-982 du 26 août 2010 portant statut particulier du corps des contrôleurs des finances publiques et modifiant le décret n° 95-379 du 10 avril 1995 fixant le statut particulier des contrôleurs des impôts et le décret n° 95-381 du 10 avril 1995 fixant le statut particulier des contrôleurs du Trésor public
- Décret n° 2010-986 du 26 août 2010 portant statut particulier des personnels de catégorie A de la direction générale des finances publiques
- Décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des administrations de l'État
- Décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 portant dispositions statutaires communes aux corps d'infirmiers de catégorie A des administrations de l'État
- Décret n° 2013-435 du 27 mai 2013 relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains fonctionnaires et agents non titulaires relevant du ministère chargé de la mer
- Décret n° 2013-788 du 28 août 2013 portant statut particulier des conservateurs du patrimoine
- Décret n° 2015-303 du 17 mars 2015 portant statut particulier du corps des cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense
- Décret n° 2015-576 du 27 mai 2015 portant statut particulier du corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication
- Décret n° 2016-1195 du 2 septembre 2016 portant statut particulier du corps des attachés statisticiens de l'Institut national de la statistique et des études économiques

Jurisprudences citées :

- Affaire C-177/10 CJUE du 8 septembre 2011
- CE n°10423 du 23 mai 1980, élèves-inspecteurs de la police nationale
- CE n°09967-09968-09969 du 24 juillet 1981, Fédération autonome des syndicats de Police
- CE n°282207 du 2 octobre 2006, Association des premiers surveillants, M. Los
- CE n°326936 du 27 avril 2011
- CE n°358421 du 28 janvier 2013, Union fédérale des fonctionnaires et assimilés
- CE n°339260 du 23 octobre 2013
- CE n°449708 du 16 décembre 2022
- CE n°464800 du 21 septembre 2023