

Luisant, le 3 février 2026

Réf : RRH/CIRCULAIRE n° 2026-03

Destinataires : collectivités et établissements publics affiliés

Mode de transmission : courrier

PJ : Listes des agents promouvables à l'avancement de grade et annexes pratiques

## **Objet : Possibilités d'avancements de grade et d'échelon spécial au titre de l'année 2026**

### **I. Rappels réglementaires**

### **II. Procédure et calendrier**

Vous trouverez ci-joint la (les) liste(s) des agents **remplissant les conditions statutaires et susceptibles de bénéficier d'un avancement de grade et/ou d'un avancement à l'échelon spécial**, au titre de l'année 2026.

Il vous appartient d'étudier ces tableaux en vue de prendre vos décisions individuelles en matière d'avancement de grade dans le respect de vos Lignes Directrices de Gestion (LDG) et de la réglementation en vigueur.

**Afin de sécuriser vos décisions individuelles d'avancement de grade, le CDG28 propose de vous accompagner dans le déroulement de la procédure.**

Après réception du dossier complet d'avancement de grade et validation de ce dernier par nos services, le **CDG28 vérifiera vos projets de tableaux annuels d'avancements sur lesquels apparaissent les agents que vous souhaitez proposer à l'avancement de grade.**

**Puis, à réception de chaque tableau annuel d'avancement de grade signé, le CDG28 vous éditera les arrêtés individuels d'avancement de grade des agents qui y sont mentionnés.**

**Toutes les collectivités étant concernées par la date limite de nomination des agents au 31/12/2026, le CDG28 vous remercie d'anticiper la transmission de vos dossiers de demandes d'avancement de grade.**

**Le CDG28 ne pourra pas garantir le contrôle des dossiers transmis et l'édition des arrêtés individuels au-delà du 01/12/2026.**

Il est également important de vous rappeler que depuis le 01/01/2021, **aucune décision individuelle d'avancement de grade ou de promotion interne ne peut être légalement prononcée en l'absence de LDG en vigueur, établies par chaque autorité territoriale après avis du Comité Social Territorial (CST)**. En effet, les LDG définissent les critères retenus par l'autorité territoriale pour prendre ses décisions individuelles en matière d'évolution de carrière.

### **SPÉCIFICITÉ POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE DES AGENTS RELEVANT DU NOUVEL ESPACE STATUTAIRE (B NES)**

Suite à la réforme entrée en vigueur le 01/09/2022, les agents qui ne remplissent pas les nouvelles conditions d'avancement de grade peuvent néanmoins être proposés à l'avancement de grade en 2026 s'ils remplissent les conditions transitoires mentionnées à l'article 10 du décret n° 2022-1200 du 31/08/2022 (modifié par le décret n° 2023-927 du 07/10/2023), c'est-à-dire s'ils remplissent les anciennes conditions.

Qu'ils remplissent les anciennes ou les nouvelles conditions, le classement est désormais identique à tous les agents relevant de la catégorie B NES (article 26 du décret n° 2010-329 du 22/03/2010).

Vous pouvez identifier les agents remplissant les anciennes conditions dans les tableaux ci-joint au vu de la mention : « Transition Cat B - À vérifier ».

# I. RAPPELS RÉGLEMENTAIRES

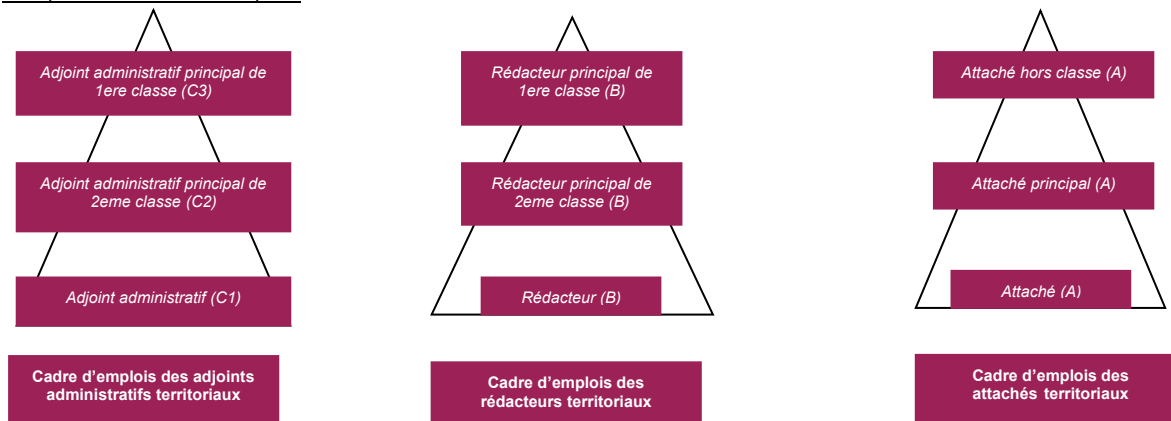
## 1. Définition

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

L'accès au grade supérieur ouvre donc à l'agent la possibilité d'exercer de nouvelles fonctions et de bénéficier d'une évolution de son traitement de base.

L'avancement s'effectue **au grade immédiatement supérieur**, le « saut de plusieurs grades » étant interdit.

Exemples d'avancements de grade :



**L'avancement de grade n'est pas une obligation pour l'employeur**, mais une possibilité afin de récompenser le mérite, la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent, dans le respect des LDG instituées par l'autorité territoriale. Cependant, cette dernière est tenue de respecter les critères qu'elle a défini dans les LDG pour proposer un agent à l'avancement de grade. **Il n'existe aucun droit pour l'agent à bénéficier d'un avancement de grade.**

**EXCEPTION :** Les agents déchargés pour motif syndical (cf. Article L.212-4 du CGFP).

Il est prévu que le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile, d'une décharge d'activité de service **d'au moins 70 % d'un service à temps plein** (soit au moins 24h30 pour un temps plein à 35h), **a droit** dès la première année, lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, **à être inscrit de plein droit au tableau d'avancement de grade**, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur. Cette disposition devra néanmoins respecter les éventuels quotas applicables.

## 2. Les agents promouvables à l'avancement de grade

Les avancements de grade **ne concernent que les fonctionnaires titulaires, en position d'activité ou de détachement** (possibilité dans le cadre d'emplois d'origine et/ou d'accueil).

Les agents placés en position de disponibilité ou en congé parental cessent en principe durant cette période de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.



**Cependant, des dérogations ont été introduites :**

▪ Pour les disponibilités accordées ou renouvelées depuis le 7 septembre 2018, lorsqu'un fonctionnaire **bénéficiant d'une disponibilité exerce au cours de cette période une activité professionnelle lucrative**, conserve, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement s'il remplit les conditions définies par l'article 25-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (article L.514-2 du code général de la fonction publique - CGFP).

Sont concernées les disponibilités pour études ou recherches présentant un intérêt général, convenances personnelles, créer ou reprendre une entreprise, donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

Ce droit à conservation est cependant subordonné à l'exercice de certaines activités et à la transmission par l'agent, de pièces justificatives, **au moment de sa réintégration** pour les agents dont la disponibilité a pris effet à compter du 07/12/2025. Pour les disponibilités antérieures, la transmission des documents doit se faire annuellement. À défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement sur la période correspondante.

- De même depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la fonction publique, **entrée en vigueur le 8 août 2019**, les agents en situation de **congé parental ou de disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans conservent leur droit à avancement dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière**. S'ils bénéficient d'un congé parental et d'une disponibilité pour élever un enfant, ils conservent, au titre de ces deux positions, l'intégralité de leurs droits à avancement, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de leur carrière.

### **3. Les conditions à remplir pour le fonctionnaire**

- Pour pouvoir être promu, **l'agent doit en principe remplir les conditions statutaires au cours de l'année d'établissement du tableau annuel d'avancement de grade.**

**Exception** : Parfois les statuts particuliers prévoient une appréciation au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'établissement du tableau d'avancement de grade (attaché principal, attaché principal de conservation du patrimoine et des bibliothèques).

- Les conditions d'avancement de grade sont, selon les grades, liées à des **conditions d'ancienneté, et/ou d'appartenance à un échelon, et/ou de réussite à un examen professionnel, et/ou de seuil démographique...**  
Ces conditions **figurent dans les statuts particuliers des différents cadres d'emplois.**

- a) Condition d'ancienneté et de services effectifs** : L'avancement de grade est soumis à une condition de services effectifs dans le grade, le cadre d'emplois ou la catégorie, et/ou à une condition d'échelon ou de durée dans l'échelon.

#### **Sont pris en compte au titre des services effectifs :**

- Les services accomplis en service national, service civique ou volontariat national,
- Les services accomplis en position d'activité (temps partiel, congés de maladie, maternité, mise à disposition...),
- La période normale de stage (excepté pour l'accès au grade d'Agent de maîtrise principal),
- Lorsque **le statut particulier le prévoit** :
  - Les services accomplis en position de détachement (accès au grade d'ingénieur en chef de classe normale),
  - Les services accomplis dans un autre cadre d'emplois ou dans une autre fonction publique (Etat, hospitalière, militaire) dans la même catégorie hiérarchique,
  - Les services de contractuels de droit public quand il apparaît dans les statuts particuliers la notion de « services dans un emploi ou de services effectifs » sans autre précision (par exemple sans autre notion comme « en tant que fonctionnaire », « en position d'activité ou de détachement » ...),  
*Exemple* : pour l'accès au grade d'attaché principal, les attachés doivent, entre autres, justifier de 7 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A.
  - Les services accomplis avant titularisation, pour les agents reconnus travailleurs handicapés et recrutés en application de l'article L 352-4 du CGFP (prise en compte au titre d'une période de stage).
- Les services accomplis dans l'ancien emploi ou cadre d'emplois pour les fonctionnaires intégrés (suite à un détachement, suite à une intégration directe, suite à un reclassement pour inaptitude physique, ou à la mise en place d'un nouveau cadre d'emplois),

#### **Exemple de mise en place d'un nouveau cadre d'emplois pour les agents de catégorie C (art.17-1 du décret 2016-596) :**

Les services accomplis avant l'entrée en vigueur du présent décret dans un grade doté :

- De l'échelle 3 de rémunération sont assimilés à des services effectifs dans un grade situé en échelle C1,
- Des échelles 4 et 5 de rémunération sont assimilés à des services effectifs dans un grade situé en échelle C2,
- De l'échelle 6 de rémunération sont assimilés à des services effectifs dans un grade situé en échelle C3.

- Pour les agents à temps non-complet inférieur ou égale à un mi-temps** (17h30 pour un TC à 35h), la durée de services effectifs est proratisée par rapport à 17h30 (par exemple 4/17,5 pour un agent à 4h/semaine),
- Pour les agents à temps non-complet supérieure ou égale à un mi-temps** (17h30 pour un TC à 35h), la durée de services effectifs est assimilée à du temps plein, comme pour les agents à temps complet
- Pour les agents à temps partiel**, toutes les périodes à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet, pour la détermination des droits à l'avancement.
- Pour les agents titulaires en congé parental** : période prise en compte dans l'ancienneté au grade varie selon la date du congé parental.

#### **Ne sont pas prises en compte, comme des services effectifs :**

- Les périodes de disponibilité,
- Les périodes d'exclusion temporaire de fonction (sanction),
- Les périodes de service non-fait (les jours de grève sont cependant pris en compte),

- Les périodes de prorogation de stage ou renouvellement de contrat art. L.352-4 du CGFP,
- Les périodes de détachement sont à exclure sauf si le statut particulier le prévoit.

Cependant, il existe désormais des situations dérogatoires où les périodes de disponibilité ou de congé parental peuvent être assimilés à des services effectifs pour les droits à avancement (art. L.514-2 du CGFP). Toutefois, ce droit à avancement est limité à 5 ans pour l'ensemble de la carrière (cf. page 2).

- b) **Condition d'examen professionnel** : L'accès à certains grades est conditionné par l'obtention d'un examen professionnel.



**Le bénéfice d'un examen professionnel est sans limite de durée tant que l'agent n'a pas été inscrit sur un arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade.**

- c) **Condition de formation obligatoire** : L'avancement dans certains grades de la filière police est soumise à la réalisation préalable de la Formation Continue Obligatoire (FCO) auprès du CNFPT.

- d) **Condition de seuil démographique, type d'établissement ou taille** : La création de certains emplois est subordonnée à l'existence de seuils démographiques déterminés :

| GRADE 'AVANCEMENT                                            | SEUIL au 06.10.2018                                                                                                                                                                                                                                                      | (1) Le décret n°2025-1097 du 19.11.2025 a modifié les conditions d'assimilation des centres communaux et inter-communaux d'action sociale de la fonction publique territoriale |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Administrateur                                               | Communes de plus de 40 000 habitants ou établissements publics assimilés (1),                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                |
| Attaché hors classe                                          | Communes de plus de 10 000 habitants ou établissements publics assimilés (1),                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                |
| Ingénieur général                                            | Communes de plus de 40 000 habitants ou établissements publics assimilés (1), OPH de plus de 10 000 logements.                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                |
| Ingénieur en chef hors classe                                | Communes de plus de 40 000 habitants ou établissements publics assimilés (1), OPH de plus de 10 000 logements.                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                |
| Ingénieur hors classe                                        | Communes de plus de 10 000 habitants ou établissements publics assimilés (1), OPH de plus de 5 000 logements.                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                |
| Directeur enseignement artistique 1 <sup>ère</sup> catégorie | Conservatoires à rayonnement régional ou établissements d'enseignement des arts plastiques mentionnés sur une liste établie par arrêté ministériel, habilités à délivrer un diplôme d'Etat ou un diplôme agréé par l'Etat et sanctionnant un cursus d'au moins 3 années. |                                                                                                                                                                                |
| Conservateur des bibliothèques                               | Bibliothèques implantées dans une commune de plus de 40 000 habitants ou un établissement public assimilé (1) ou Bibliothèque inscrite, en raison de la richesse de son fond patrimonial, sur une liste établie par le préfet de région.                                 |                                                                                                                                                                                |
| Directeur et directeur principaux de police                  | Exercent leurs missions dans communes ou EPCI comportant un service de police d'au moins 20 agents relevant du cadre d'emplois de police et disposer d'au moins 2 directeurs de police                                                                                   |                                                                                                                                                                                |

**À NOTER** : Le CDG28 n'a pas la possibilité de vérifier avant la transmission des listes le respect des conditions tenant au seuil démographique, ni à la réussite à l'examen professionnel. Il appartient donc à la collectivité/l'établissement de les vérifier.



Retrouvez l'ensemble des conditions d'avancement de grade dans notre « Livret du CDG sur les conditions des avancements de grade » disponible dans la partie base documentaire sur le site [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr) dans la thématique « Carrière/avancement de grade », ou en cliquant [ici](#).

#### 4. Les modalités d'avancement de grade

La nomination intervient **après inscription sur le tableau annuel d'avancement de grade**, selon différentes modalités, qui sont fixées par chaque statut particulier des cadres d'emplois :

- ↳ **Soit par un avancement après examen professionnel** : l'autorité territoriale exerce son choix parmi les lauréats de l'examen professionnel,
- ↳ **Soit par un avancement au choix** : l'autorité territoriale sélectionne, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, parmi les fonctionnaires remplissant les conditions statutaires d'avancement au grade supérieur, **les fonctionnaires dont la valeur professionnelle** (appréciée au regard du compte-rendu d'évaluation annuel – art 8 décret n° 2014-1526) **et les acquis de l'expérience professionnelle justifient** la possibilité d'accès au grade supérieur, **en tenant compte des LDG** définies par elle, et de la situation respective des femmes et des hommes **dans les cadres d'emplois et grades concernés** (art. L.522-24 du CGFP).

L'autorité territoriale devra établir **l'arrêté portant tableau annuel pour le grade considéré**. Il doit fixer, dans le respect des LDG, la liste des agents remplissant les conditions pour bénéficier d'un avancement, **classés par ordre de mérite**, puis le transmettre au CDG28 pour qu'il en effectue la publicité légale, avant d'établir, dans le respect de l'ordre du tableau, les arrêtés individuels de nomination par voie d'avancement de grade.

**L'inscription au tableau annuel d'avancement de grade ne vaut pas nomination.**

#### 5. Préalables indispensables à la nomination

La prise de l'arrêté individuel de nomination portant avancement de grade est subordonnée à :

1. **L'existence de LDG non expirées**, qui doivent être établies après avis préalable du CST ;

2. **L'existence d'une délibération fixant les quotas d'avancement pour le grade considéré**, qui doit être prise après avis préalable du CST ;

La durée de cette délibération n'étant pas limitée dans le temps, il n'est pas nécessaire d'exécuter ce point tous les ans.

3. **Pour les agents intercommunaux, la concertation avec le(s) autre(s) employeurs de l'agent ;**

*En cas de désaccord entre les collectivités, sur la date ou sur l'avancement, il y a lieu d'appliquer les dispositions de l'article 14 du décret n°91-298 du 20 mars 1991, à savoir : « Les décisions relatives à la notation, l'inscription sur un tableau d'avancement, l'avancement de grade, l'admission éventuelle au bénéfice d'un classement au groupe supérieur de rémunération et la nomination au titre de la promotion interne mentionnés à l'article L 523 du CGFP d'un fonctionnaire territorial qui occupe le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements, sont prises, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité et, en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier. En cas de désaccord entre les autorités territoriales, les décisions autres que celles relatives à la notation ne peuvent être prises que si la proposition de décision recueille l'accord des deux tiers au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent ou de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de cette durée ».*

Pour fixer la date commune de nomination, il faut également vérifier que chaque collectivité employeur a bien délibéré sur les quotas d'avancement après avis du CST, dispose d'un poste vacant correspondant au grade d'avancement à la date à laquelle les autorités territoriales souhaitent nommer l'agent et a bien adopté ses LDG.

Pour les agents proposés au choix, **il sera indispensable de disposer du compte-rendu d'évaluation de la collectivité principale.**

**Exemple 1 :**

*Un adjoint administratif est employé dans une collectivité A à raison de 18h/semaine, dans une collectivité B à raison de 10 h et dans une collectivité C à raison de 7 h/semaine soit un total cumulé de 35 h/semaine.*

*La collectivité B et C proposent l'agent à l'avancement au grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe mais la collectivité A ne souhaite pas proposer l'agent.*

*Les collectivités souhaitant proposer l'agent représentent bien 2/3 des collectivités mais moins de la moitié de la durée de service de l'agent (10 h+7 h=17 h soit moins de la moitié de la durée hebdomadaire de service de l'agent qui est de 17h30/semaine).*

*Les collectivités souhaitant proposer l'agent représentent bien la moitié des collectivités mais moins des 2/3 de la durée de service de l'agent fixée à 23h20. Dans cet exemple, l'agent ne pourra pas être proposé à l'avancement de grade.*

**Exemple 2 :**

*Un adjoint technique est employé dans une collectivité A à raison de 5 h/semaine et dans une collectivité B à raison de 15 h/semaine.*

*La collectivité B propose l'agent à l'avancement au grade d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe mais la collectivité A ne souhaite pas proposer l'agent.*

*La collectivité souhaitant proposer l'agent représente la moitié des collectivités et plus des 2/3 de la durée de service de l'agent (15 h+5 h=20 h, les 2/3 de la durée de service de l'agent sont fixés à 13 h 20). Dans cet exemple, l'avis de la collectivité B s'imposera à la collectivité A.*

4. **L'évaluation de l'agent par un entretien professionnel en N-1** pour les agents proposés au choix, **ou l'attestation de réussite à un examen professionnel** pour les agents proposés après examen ;

5. **L'existence d'un poste vacant au tableau des effectifs correspondant au grade d'avancement** pour pouvoir nommer l'agent proposé à la date souhaitée.

À défaut, l'agent ne pourra pas bénéficier d'un avancement de grade.

La collectivité ne pourra légalement pas prendre d'arrêté individuel d'avancement de grade à l'issue de la procédure, **en l'absence de poste vacant correspondant au grade d'avancement et à la durée de service de l'agent considéré, au sein de la collectivité.**

L'agent ne pourra pas être nommé à une date antérieure à la date de création du poste par délibération, même si l'agent remplit les conditions avant.

Par conséquent, il est nécessaire **par anticipation** :

- **De vérifier l'existence d'un emploi vacant correspondant au grade envisagé au tableau des effectifs de la collectivité ;**

- **Ou de le créer, si nécessaire par délibération, avant la date où l'agent remplira les conditions ou avant la date que la collectivité souhaite retenir pour la nomination.**

Pour mémoire, une délibération ne peut pas créer un poste avec un effet rétroactif. La création ne peut valoir que pour l'avenir.

Exemple :

*Un agent remplira, au 1<sup>er</sup> janvier 2026, les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement de grade. Pour permettre une nomination à cette date, la collectivité doit avoir créé le poste, **avant le 31 décembre 2025.***

Par dérogation, cette vacance d'emploi n'a pas à faire l'objet d'une publicité préalable auprès du CDG28. Il n'est donc pas nécessaire de procéder à une déclaration de vacance d'emploi (DVE) sur la plateforme en ligne.

**En outre**, la collectivité ne pourra supprimer le poste d'origine par délibération, qu'après avoir nommé l'agent sur son nouveau grade et après avis du CST.

**6. L'établissement de l'arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade** (arrêté fixant la liste des agents proposés à l'avancement de grade, classés par ordre de mérite). Le tableau d'avancement de grade est soumis au principe d'annualité. Un seul tableau par grade et par an peut être pris. Les services du CDG28 vous recommandent d'étudier les possibilités d'avancement de grade de tous vos agents, notamment en cas de passage d'examen professionnel dans l'année.

**7. La publicité préalable auprès du CDG28 de l'arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade.**

**Ce n'est qu'une fois ces formalités effectuées que l'autorité territoriale pourra prendre l'arrêté individuel d'avancement de grade.**

## **6. Cas particulier : accès à l'échelon spécial**

Certains statuts particuliers prévoient que l'échelon sommital d'un grade peut être un échelon spécial.

Les grades actuellement concernés :

- Administrateur général,
- Attaché hors classe,
- Ingénieur hors classe,
- Ingénieur général.

**L'accès à cet échelon spécial se fait selon des modalités similaires à un avancement de grade, à savoir :**

- Avis préalable du CST sur les quotas ;
- Adoption des LDG après avis du CST ;
- Établissement préalable d'un arrêté annuel portant tableau d'avancement à l'échelon spécial ;
- Prise de l'arrêté individuel d'avancement à l'échelon spécial.

Les grades concernés pour la filière administrative et technique sont limités par application du taux de promotion.

**Contrairement à un avancement d'échelon « normal », il n'a pas de caractère obligatoire pour l'autorité territoriale.**

**L'avancement à l'échelon spécial est assimilé à un avancement de grade. Il y a donc lieu de compléter un tableau des agents promouvables à l'échelon spécial et de le transmettre au CDG28. Ce document est téléchargeable sur le site internet du CDG28 dans la partie base documentaire.**

## II. PROCÉDURE ET CALENDRIER

**Une procédure simplifiée : Pas de passage en CAP**

*Si vous le souhaitez, le CDG28 vous éditera les arrêtés individuels après avoir effectué un contrôle des projets.*

### Étape n°1

**Début 2026**, le CDG28 adresse aux collectivités et établissements publics employeurs, les listes, par grade, des agents susceptibles d'être promus au titre de l'année 2026.



**Pour comprendre les tableaux de propositions envoyés :**

- Lorsqu'un avancement est statutairement possible par les 2 voies (au choix ou après examen professionnel), vous recevez 2 tableaux de propositions : 1 selon les conditions au choix, 1 selon les conditions après examen.
- Lorsqu'un agent doit bénéficier d'avancement d'échelon dans l'année 2026, il apparaîtra deux fois sur le même tableau, à des dates d'effet différentes et un classement différent est alors proposé :
  - Si l'avancement de grade proposé par la collectivité ou l'établissement public a lieu **avant la date d'effet de l'avancement d'échelon** (ex : 01/01/2026), l'employeur ne devra pas prendre l'arrêté d'avancement d'échelon transmis début 2026 ou devra le retirer s'il est déjà pris. Une fois l'avancement de grade transmis, le CDG28 examinera si l'agent peut bénéficier d'un avancement d'échelon en 2026 dans son nouveau grade et le transmettra à la collectivité.
  - Si l'avancement de grade proposé par l'employeur public est **postérieur à la date d'effet de l'avancement d'échelon** : il convient de retenir la proposition la plus tardive figurant sur le tableau transmis ou à une date postérieure.

### Étape n°2

À réception de ces tableaux la collectivité doit ensuite :

- **Vérifier que les listes transmises mentionnent tous les agents susceptibles d'être promus ;**

Pour les agents ne figurant pas sur le tableau proposé par le CDG28, il appartient à l'employeur d'actualiser sa liste des agents promouvables, en complétant un tableau vierge des agents promouvables, disponible sur la base documentaire (notamment ceux arrivés par mutation, transfert de compétences...), après vérification des conditions d'avancement.

*Exemple : Un agent arrivé en cours d'année par voie de mutation, pour lequel le CDG28 n'a pas connaissance de la carrière antérieure de l'agent, n'apparaîtra pas sur le tableau de proposition d'avancement.*

*L'agent pourra être rajouté si la collectivité n'a pas déjà pris l'arrêté portant tableau annuel pour le grade considéré.*

- **Vérifier que tous les agents proposés remplissent les conditions statutaires requises (ancienneté, échelon, seuil démographique, conditions d'emplois, ...).**

Nous attirons votre attention sur le fait que si le tableau transmis vous propose un agent avec la mention « Être titulaire de l'examen professionnel », cela ne signifie pas que le CDG28 a estimé les conditions d'avancement statutaires sont remplies.

**Il appartient en effet à l'employeur de vérifier que l'agent est bien titulaire de l'attestation de réussite à l'examen.**

- **Recenser les attestations de réussites des lauréats éventuels à un examen professionnel.**

Pour ces agents, la date apparaissant sur le tableau de propositions devra le cas échéant être modifiée : la date fixée ne pourra être antérieure à la date de réussite à l'examen.

- **Pour les avancements « au choix », s'assurer que l'agent a été évalué (compte rendu de l'entretien) sur l'année N-1.**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les comptes rendus n'ont plus à être communiqués à la CAP ou CCP, sauf demande de révision.

- **Pour les agents intercommunaux :**

Chaque employeur public recevra du CDG28 une liste de propositions ; chaque collectivité ou établissement public employant l'agent intercommunal devra donc proposer et nommer l'agent à une même date (et inscrire l'agent sur l'arrêté portant tableau annuel d'avancement, et prendre son arrêté individuel de nomination). **Il est donc indispensable que les employeurs se consultent au préalable !**



- Pour certains grades de la filière de police municipale (accès au grade de brigadier-chef principal) : **L'agent doit être à jour de ses obligations de formation continue obligatoire, à compter de sa titularisation, attestées par les attestations du CNFPT.**

### Étape n°3

Si vous souhaitez que le CDG28 vous accompagne et vérifie vos propositions d'avancement de grade :

**Une fois les choix validés en tenant compte de ses LDG, l'employeur public doit transmettre au CDG28, pour contrôle, le(s) dossier(s) d'avancement de grade accompagnés des documents suivants :**

- La liste des agents promouvables dans le grade considéré, dûment complétée ;
- Le projet d'arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade **NON SIGNÉ** ;
- Une attestation sur l'honneur, par grade, téléchargeable dans la base documentaire du CDG28 ;
- Le cas échéant, copie des attestations de réussites aux examens professionnels ;
- Le cas échéant, copie des attestations de formation pour la police municipale (sauf garde champêtre) ;
- Le cas échéant si non déjà transmise, copie de l'arrêté instaurant les LDG au sein de la collectivité ;
- Pour les agents intercommunaux, chaque employeur doit respecter la procédure et transmettre les documents relatifs à sa collectivité ou son établissement public.

À réception, le CDG28 effectuera **un contrôle minimum**, à savoir :

- L'existence de LDG en cours de validité au sein de la collectivité ;
- Le respect des conditions statutaires (dont la détention de l'examen professionnel et la Formation Continue Obligatoire des agents de Police Municipale, sauf les gardes champêtres) ;
- L'accord des collectivités pour les agents intercommunaux.

### Étape n°4

Après le retour des services du CDG28 sur le dossier de proposition complet, **l'autorité territoriale doit prendre un arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade** (un par grade).



Les nominations se faisant dans l'ordre du tableau, le choix du rang n'est pas à négliger. Aussi, un agent classé en n° 1 qui ne serait pas nommé, bloquerait la nomination des agents suivants.

**NB :** La collectivité ou l'établissement public indiquera dans la colonne « *promouvables à partir de ...* » la date de nomination souhaitée.

### Étape n°5

L'autorité territoriale doit procéder aux **publicités préalables obligatoires de l'arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade** (un par grade) en assurant :

- Un affichage au sein de ses locaux,
- Une transmission au CDG28 pour affichage dans ses locaux.



À réception de l'arrêté, **et dès lors que le CDG28 a vérifié au préalable le projet de tableau annuel, le CDG28 éditera les arrêtés individuels des agents régulièrement proposés et inscrits sur l'arrêté portant tableau annuel, et les transmettra à la collectivité.** Le CDG28 éditera les arrêtés individuels de nomination à la date indiquée dans l'arrêté portant tableau annuel. Par conséquent, il est indispensable qu'à cette date, toutes les conditions soient réunies pour que les agents puissent être valablement nommés.

Si la collectivité n'a pas transmis au préalable pour contrôle son projet de tableau en joignant les justificatifs requis, le CDG28 ne procédera pas à l'édition des arrêtés individuels.

### Étape n°6

Une fois ces publicités effectuées du tableau annuel, **et au plus tard le 31 décembre 2026, l'autorité territoriale pourra prendre l'arrêté individuel d'avancement de grade**, et le notifier à l'agent.

Elle en transmettra une copie au CDG28 et au comptable public.

**Seuls les agents inscrits sur le tableau annuel d'avancement de grade de la collectivité ou de l'établissement public peuvent être nommés.**



Les nominations doivent être effectuées dans le respect de l'ordre du tableau annuel et avant le 31/12/2026.



Pour les agents intercommunaux, selon le principe d'unicité de la carrière, il appartient à chaque collectivité employeur de prendre un arrêté de nomination à une date d'effet identique.

À ce stade, le CDG28 effectuera un contrôle minimum sur les arrêtés individuels qu'il aura édités, en contrôlant uniquement :

- La présence de l'agent sur l'arrêté portant tableau annuel,
- La date de l'avancement (date commune pour les intercommunaux).

**Le respect de la procédure définie par la réglementation incombe à l'employeur.**

\* \* \*

Je vous prie d'agréer, Madame le Maire, Monsieur le Maire, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations.



Le Président,

Bertrand MASSOT



**PENSEZ À TRANSMETTRE RÉGULIÈREMENT AU CDG28 UNE COPIE DE TOUS LES ACTES AYANT TRAIT À VOTRE PERSONNEL :**

Arrêtés de nomination, arrêtés d'avancement, arrêtés portant sanction, arrêtés d'attribution de la NBI, arrêtés de mise à la retraite, arrêtés acceptant la démission, contrats de droit public ou de droit privé et leur(s) avenant(s), délibérations sur le personnel...

**À l'exception** des fiches de postes, compte rendu d'entretien d'évaluation annuel, fiches de payes, arrêtés portant attribution du régime indemnitaire et arrêtés relatifs au télétravail.