

Note explicative relative à l'avancement de grade

Références juridiques :

- *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;*
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;*
- *Décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;*
- *Décret n°2013-539 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grades et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la FPT ;*
- *Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.*

I. LE NOUVEAU CADRE JURIDIQUE

L'introduction des lignes directrices de gestion (LDG) et l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ont modifié le cadre juridique de mise en œuvre du processus d'avancement de grade.

Selon le **décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019**, les LDG visent à :

- Préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes ;
- Permettre de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.

II. LE PROJET DE LIGNES DIRECTRICES DE GESTION POUR L'AVANCEMENT DE GRADE

Les LDG comprennent une formalisation de la politique d'avancement de grade définie et mise en œuvre par la collectivité. Ainsi, il appartient à chaque collectivité de définir ses orientations et critères généraux en matière d'avancement de grade.

Pour cela, il peut être proposé de fixer des critères permettant d'apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience en lien avec les entretiens professionnels. Une fois adoptés, ces critères s'imposeront à la collectivité pour proposer un agent à l'avancement de grade.

Quelques exemples de critères :

- Ancienneté dans le grade ou/et dans la collectivité ;
- Obtention d'un examen professionnel ;
- Mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme ;
- Reconnaissance des compétences acquises dans les secteurs public, privé, associatif, politique, syndical ;
- Reconnaissance de la valeur professionnelle : engagement professionnel, manière de servir ;
- Formations suivies ;
- Egalité professionnelle.