



Direction des
ressources
humaines

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION AVANCEMENT DE GRADE

2024-2026

Hôtel de ville
BP 50167
44802 Saint-Herblain
Cedex
Tél. 02 28 25 20 00
www.saint-herblain.fr

I. Avancement de grade

A. Généralités

Définition :

Possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il a lieu, de façon continue, d'un grade au grade immédiatement supérieur suite à un choix de l'administration. Il existe cependant des exceptions à cette règle lorsque les statuts particuliers prévoient des possibilités d'avancement plus rapides par voie d'examen professionnel.

Fonctionnaires éligibles :

- Titulaires à temps complet (temps plein ou temps partiel) ou non complet,
- En position d'activité ou de détachement quand cela est prévu par les textes réglementaires.

L'avancement de grade a lieu :

- Soit au choix par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents
- Soit par la voie d'examen professionnel

B. Conditions d'accès à l'avancement de grade

1. Conditions statutaires

Les statuts particuliers des cadres d'emplois fixent des conditions à remplir qui peuvent varier d'un grade à un autre.

- **Date à laquelle les conditions doivent être réunies**

En l'absence de dispositions dans les statuts particuliers :

- Les conditions personnelles doivent être remplies dans le courant de l'année d'avancement. Dans le cas où l'agent remplirait les conditions en cours d'année, sa nomination interviendra au plus tôt à la date à laquelle les conditions sont remplies.
- Les candidats peuvent subir les épreuves d'un examen professionnel au plus tôt un an avant la date à laquelle ils doivent remplir les conditions d'inscription au tableau d'avancement.

L'examen professionnel n'a pas de durée de validité.

- **Ancienneté**

Les statuts particuliers fixent des conditions minimales à remplir.

Il s'agit la plupart du temps d'une ancienneté minimale dans un échelon déterminé, dans le grade d'origine ou dans le cadre d'emplois.

- **Services effectifs**

Cette notion recouvre toutes les situations du fonctionnaire en position d'activité dans la fonction publique territoriale, sauf exceptions particulières prévues par les textes. Par exemple, dans certains cas, la disponibilité permet de continuer à bénéficier à l'intégralité de ses droits à avancement pendant cinq ans (congé parental, disponibilité pour élever un enfant, exercice d'une activité professionnelle).

Pour les services effectués dans un emploi à temps non complet, ils sont pris en compte soit pour leur totalité, soit au prorata, selon que la durée de service afférant à cet emploi est au moins égale au mi-temps ou inférieure à ce palier.

2. Détermination des conditions particulières à chaque collectivité

- **Ratio d'avancement de grade**

Pour tous les cadres d'emplois, hormis celui des agents de police municipale, le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions exigées, appelé « ratio ». Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.

Les ratios constituent le nombre de promotions maximales pouvant s'appliquer pour un grade donné.

Le ratio est porté aujourd'hui porté à 100% pour toutes les filières et cadres d'emplois de la collectivité.

Pour les agents remplissant les conditions d'avancement, un classement entre les agents appartenant à un même grade est établi selon des critères de gestion définis par l'autorité territoriale.

- **Critères de gestion pour l'examen des avancements**

En plus des conditions statutaires, la Ville de Saint-Herblain a fixé des critères pour classer les agents promouvables.

L'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience repose sur l'avis hiérarchique détaillé par sous-critères (compétences / comportement / capacité à évoluer au grade supérieur) et assorti d'une appréciation littérale

Cet avis peut être favorable ou défavorable.

L'avis défavorable est bloquant, y compris en cas de réussite à un examen professionnel.

- **Cas particuliers**

Le ratio ne peut pas être effectif pour certains cadres d'emplois soumis à des conditions spécifiques fixées réglementairement.

D'une part, pour la catégorie B, il existe une clé de répartition liant les 2 voies d'accès (ancienneté / examen ; avec minimum $\frac{1}{4}$ et maximum $\frac{3}{4}$ pour chacune des voies). Par exemple, l'obtention d'un examen professionnel par un agent permet de favoriser son propre avancement et ouvre la voie d'une promotion à l'ancienneté pour 3 autres agents dans un grade. Une dérogation est possible avec une nomination unique à l'ancienneté qui peut n'être utilisée qu'1 fois pendant 3 ans. En conséquence, en l'absence de promouvable à l'examen professionnel et lorsque la dérogation a déjà été utilisée, aucune nomination n'est possible.

D'autre part, pour les cadres d'emploi des attachés et ingénieurs, il existe un taux de répartition : le nombre d'agents pouvant être promus au grade terminal « hors classe » ne peut excéder 10 % de l'effectif des fonctionnaires dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité. Une dérogation existe également.

Considérant ce taux de répartition limitant les possibilités d'avancement, il est exigé l'exercice d'une fonction managériale de directeur ou de directeur général pour l'avancement au grade terminal.