



# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

## Les P'tits Déj. du C.D.G.48



# Bienvenue...!

Mardi 6 novembre 2018  
*L'avancement de grade*



# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -



Les P'tits Déj.  
du C.D.G.48

## >> Thème de la séance :

> la procédure d'avancement de grade

## >> Objectifs :

- > intégrer des connaissances statutaires sur l'avancement de grade
- > identifier les étapes à respecter pour les avancements de grade 2019

Mardi 6 novembre 2018

*L'avancement de grade*



# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

## La procédure d'avancement de grade

### 1ère partie

LA PLACE DE L'AVANCEMENT DE GRADE DANS LE STATUT,  
ET SES IMPLICATIONS.

### 2ème partie

LES ETAPES DE LA PROCEDURE D'AVANCEMENT DE GRADE,  
ET LES JALONS 2018-2019.



Les P'tits Déj.  
du C.D.G.48

Mardi 6 novembre 2018

*L'avancement de grade*

# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

## Préambule

### ATTENTION :



Les avancements concernent

**uniquement**

les agents **titulaires** (fonctionnaires)

**>>> un agent contractuel ne bénéficie pas des dispositions de « carrière » :**

- avancements, promotions**
- reclassements indiciaires**

# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -



Les P'tits Déj.  
du C.D.G.48

## 1<sup>ère</sup> partie

**La place de l'avancement de grade  
dans le statut,  
et ses implications.**

Mardi 6 novembre 2018  
*L'avancement de grade*

# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

### 1ère partie

La place de l'avancement dans le statut  
et ses implications

#### - I -

Notions de cadres  
d'emplois, grades,  
échelons : La  
construction  
statutaire

#### - II -

Les différents types  
d'avancements et  
promotions

La place de l'avancement de grade  
dans le statut,  
et ses implications.

#### - IV -

Les conditions et les  
modalités de  
l'avancement de  
grade

#### - III -

Les avancements et  
la prise en compte  
de la valeur  
professionnelle



# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

## 1ère partie

La place de l'avancement dans le statut  
et ses implications

1°

**Notions de cadres d'emplois, grades,  
échelons...**

**La construction statutaire des carrières**

Mardi 6 novembre 2018

*L'avancement de grade*



# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

## La construction statutaire

>>> notion de Cadre d'Emplois

|             | Filière Administrative  | Filière Technique   | Filière Médico-Sociale | Filière Animation | Filière Culturelle | Filière Sportive | Filière Police | Filière Pompiers |
|-------------|-------------------------|---------------------|------------------------|-------------------|--------------------|------------------|----------------|------------------|
| Catégorie A | Administrateurs         | Ingénieurs en chef  |                        |                   |                    |                  |                |                  |
|             | Attachés                | Ingénieurs          |                        |                   |                    |                  |                |                  |
| Catégorie B | Rédacteurs              | Techniciens         |                        |                   |                    |                  |                |                  |
|             |                         |                     |                        |                   |                    |                  |                |                  |
| Catégorie C | Adjoints administratifs | Agents de maîtrise  |                        |                   |                    |                  |                |                  |
|             |                         | Adjoints techniques |                        |                   |                    |                  |                |                  |

Différents  
cadres d'emplois

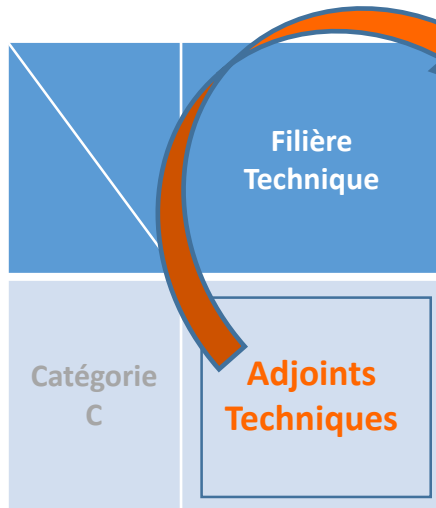


# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

### La construction statutaire

#### >>> notion de grade



Un cadre d'emploi est en général formé de plusieurs grades.

Le grade est le « titre » qui confère à son titulaire, la vocation à occuper un certain nombre d'emplois,  
Les missions exercées dans chaque grade sont différentes (métiers...)

Et les conditions d'accès d'un grade à l'autre sont différentes.

***Décrets fixant les statuts particuliers (en plus du statut général) d'un cadre d'emplois***

*(exemple : Décret n°2006-1691 du 22/12/2006)*



# Service Ressources Humaines

- *Statut / Carrières* -

## La construction statutaire :

>>> principe de séparation grade / emploi

- **L'emploi** correspond au besoin de la collectivité
- Le grade « appartient » au fonctionnaire

**L'emploi** est la fonction que l'agent exerce dans la collectivité.

**Le fonctionnaire est titulaire de son grade mais n'est pas titulaire de son emploi.** L'autorité territoriale peut l'affecter sur un autre emploi correspondant à son grade.

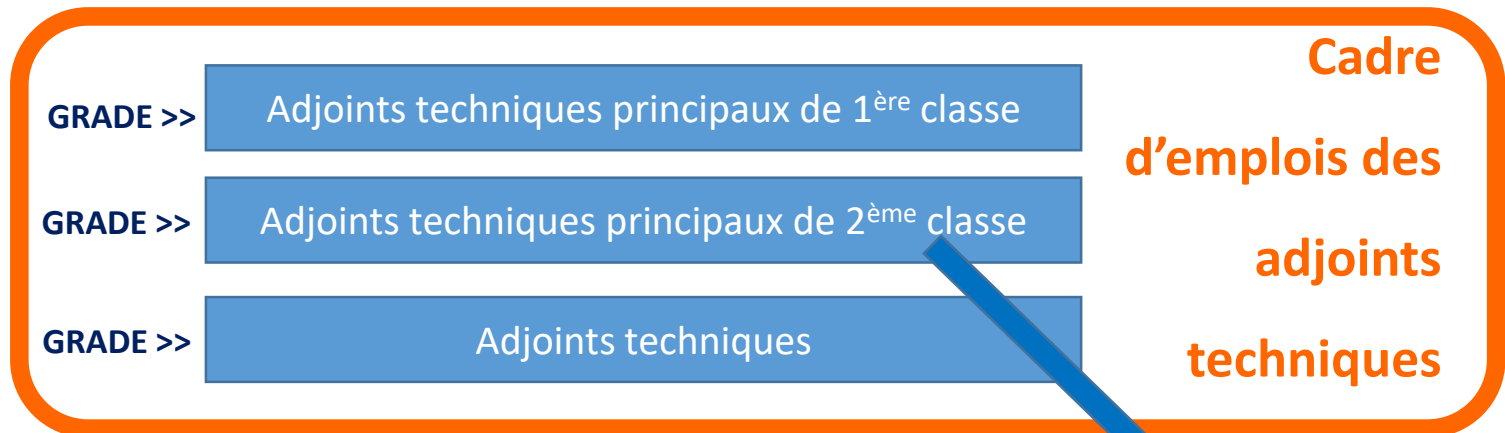


# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

### La construction statutaire :

#### Notion de grade



#### et d'échelons

|             |                                                           |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
|-------------|-----------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| GRADE >>    | Adjoints techniques principaux de 2 <sup>ème</sup> classe |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
| ECHELONS >> | 1                                                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |





# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

## 1ère partie

La place de l'avancement dans le statut  
et ses implications

2°

**Les différents types  
« d'avancements » et de  
« promotions »**

Mardi 6 novembre 2018

*L'avancement de grade*



# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

**La validation de services**

Définitions...

## Types d'avancements/promotion des agents titulaires :

- Avancements d'échelon
- Avancements de grade

*Articles 77 à 80 de la loi n°84-53 du 26/01/1984*

- Promotion après concours
- Promotion Interne

*Articles 36 et 39 de la loi n°84-53 du 26/01/1984*



# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

### L'avancement d'échelon

C'est un droit reconnu au fonctionnaire d'évoluer dans un même grade

- Il fait partie de la progression de carrière
- Il n'a aucune incidence sur les fonctions exercées

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

Pour tous les grades l'avancement se fait selon l'ancienneté et sur la base d'un cadencement unique propre à chaque grade.

(plus de notion d'avancement minimum ou maximum)

# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

GRADE >>

Agent de Maîtrise Principal

GRADE >>

Agent de Maîtrise

Cadre  
d'emplois des  
agents de  
maîtrise

GRADE >>

Adjointes techniques principaux de 1<sup>ère</sup> classe

GRADE >>

Adjointes techniques principaux de 2<sup>ème</sup> classe

GRADE >>

Adjointes techniques

Cadre  
d'emplois des  
adjoints  
techniques

Avancements  
d'échelon :

De droit,  
de manière  
continue par  
ancienneté  
au sein d'un  
même grade

GRADE >>

Adjointes techniques principaux de 2<sup>ème</sup> classe

ECHELONS >>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12





# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

## L'avancement de grade

C'est une possibilité ( $\neq$  droit) reconnue au fonctionnaire d'évoluer à l'intérieur de son cadre d'emplois, lui permettant l'accès à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé.

### **Conditions :**

- > *conditions réglementaires*
- > *conditions internes à chaque collectivité*
- > *avis de la CAP (Commission Administrative Paritaire)*
- > *volonté de l'autorité territoriale*

# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

GRADE >>

Agents de maîtrise principaux

GRADE >>

Agents de maîtrise

**Cadre  
d'emplois des  
agents de  
maîtrise**

GRADE >>

Adjointes techniques principaux de 1<sup>ère</sup> classe

GRADE >>

Adjointes techniques principaux de 2<sup>ème</sup> classe

GRADE >>

Adjointes techniques

**Cadre  
d'emplois des  
adjoints  
techniques**

GRADE >>

Adjointes techniques principaux de 2<sup>ème</sup> classe

ECHELONS >>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12



**Avancements  
de grade :**  
Possibilité,  
d'évolution au  
sein d'un  
cadre  
d'emplois



# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

### La Promotion Interne

C'est une possibilité ( $\neq$  **droit**) d'accéder à un cadre d'emplois supérieur à celui de l'agent selon l'expérience professionnelle,

Exemple :

 *du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux  
vers celui des agents de maîtrise,*

# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

GRADE >>

Agents de maîtrise principaux

GRADE >>

Agents de maîtrise

**Cadre  
d'emplois des  
agents de  
maîtrise**

GRADE >>

Adjointes techniques principaux de 1<sup>ère</sup> classe

GRADE >>

Adjointes techniques principaux de 2<sup>ème</sup> classe

GRADE >>

Adjointes techniques

**Cadre  
d'emplois des  
adjoints  
techniques**

**Promotion  
Interne :**  
Possibilité,  
d'évolution  
entre deux  
cadres  
d'emplois

GRADE >>

Adjointes techniques principaux de 2<sup>ème</sup> classe

ECHELONS >>

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12





# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

## 1ère partie

La place de l'avancement dans le statut  
et ses implications

3°

**Les « avancements »  
et la prise en compte  
de la valeur professionnelle**

Mardi 6 novembre 2018

*L'avancement de grade*



# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

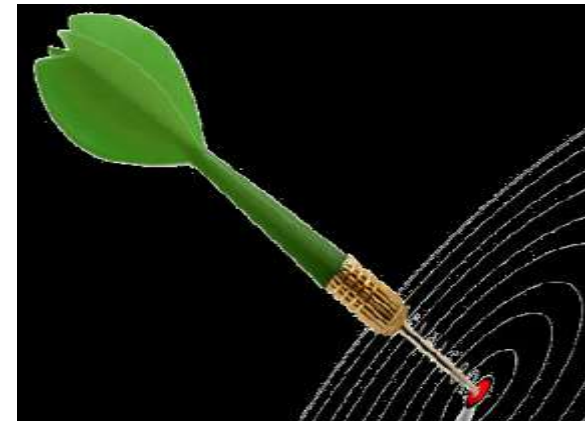
### LA VALEUR PROFESSIONNELLE

>>> La promotion interne

>>> **ET l'avancement de grade**

...sont fonctions de la valeur professionnelle...

*Loi 84-53, articles 39 et 79*





# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -



### AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

### COMMENT APPRECIER LA VALEUR PROFESSIONNELLE ?

>>> obligation d'un entretien annuel professionnel d'évaluation

Article 76 de la loi du 26 janvier 1984 :

« L'appréciation, *par l'autorité territoriale*, de *la valeur professionnelle* des *fonctionnaires* se fonde sur un *entretien professionnel annuel* conduit par le *supérieur hiérarchique direct* qui donne lieu à l'établissement d'un *compte-rendu*.

Les commissions administratives paritaires *ont connaissance de ce compte-rendu* ; »



# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

### >>> au cours de l'entretien sont évoqués

(Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 )

- 1° Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- 2° Les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives professionnelles, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles de son service ;
- 3° La manière de servir du fonctionnaire ;
- 4° Les acquis de son expérience professionnelle ;
- 5° Le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
- 6° Les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions confiées, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires ;
- 7° Les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.



# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères, fixés après avis du comité technique, portent notamment sur :

- 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- 2° Les compétences professionnelles et techniques ;
- 3° Les qualités relationnelles ;
- 4° La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur



# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

### Obligation d'un entretien annuel professionnel d'évaluation :

#### Le CDG vous accompagne :

Nous vous avons adressé  
(semaine dernière) :

- Les fiches nominatives de compte-rendu de l'entretien
- Des guides d'accompagnement de l'agent évaluateur, et de présentation à l'agent évalué

Retrouvez les guides et d'autres modèles (convocation à l'entretien; exemple de fiche de poste...)

sur notre site [www.cdg48.fr](http://www.cdg48.fr)

Supports de  
comptes-  
rendus  
d'entretien

Fiches,  
guides et  
modèles



# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

### 1ère partie

La place de l'avancement dans le statut  
et ses implications

4°

## Les conditions et les modalités de l'avancement de grade

Mardi 6 novembre 2018  
*L'avancement de grade*



# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

### Les conditions de l'avancement de grade

#### 2 types de conditions :



**> les conditions que doit remplir le fonctionnaire**



**> les conditions propres à la collectivité**



# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

### Les conditions d'avancement de grade à remplir par le fonctionnaire

Ces conditions **diffèrent** selon le décret fixant [le statut particulier du cadre d'emplois concerné](#)

*comme :*



- *L'ancienneté (grade, cadre d'emplois, ou dans la fonction publique...)*
- *La détention d'un échelon*
- *La détention d'un examen professionnel*
- *L'exercice de certaines fonctions*
- ...



# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -



### Les conditions intrinsèques à la collectivité

🔥 **QUOTAS** : L'assemblée délibérante détermine librement des **quotas propres à la collectivité** (seul un % ou une fraction des agents remplissant les conditions d'avancement peuvent avancer = pyramidage des effectifs)

- par délibération
- après avis du Comité Technique
- pour tous les cadres d'emplois sauf Police Municipale

### 🔥 **SEUILS DE POPULATION POUR LA CREATION DES GRADES :**

*Tous les emplois ne peuvent pas être créés dans toutes les collectivités. Il existe des seuils de population.*

**Exemples :**

>>> Une commune de moins de 2 000 habitants ne peut pas créer un emploi d'attaché principal

>>> Une Communauté de Communes de moins de 10 000 habitants ne peut pas créer un emploi d'attaché hors classe ou d'ingénieur en chef.



# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

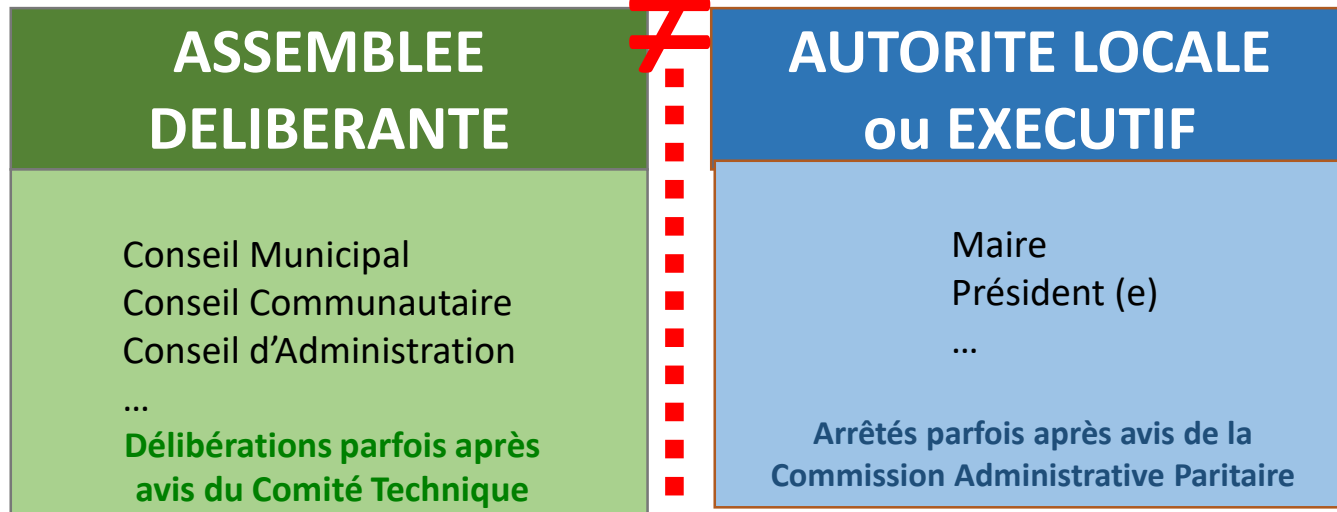
### Les modalités de l'avancement de grade

- > inscription sur un **tableau annuel** unique d'avancement
- > après **avis de la CAP**
- > Pas d'obligation de dresser le tableau d'avancement
- > Aucun avancement possible sans tableau, ni avis de la CAP
- > Une inscription ne vaut pas nomination : La nomination est prononcée par l'autorité qui n'a pas d'obligation de nommer tous les inscrits au tableau

# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

### Les compétences au sein de la collectivité



#### COMPETENCES PROPRES ET DIFFERENTES

#### (y compris en matière de procédures de gestion du personnel)

- création et suppression d'emplois
- modalités d'organisation au sein de la collectivité :
  - temps de travail
  - quotas d'avancement de grade
  - budget et critères du régime indemnitaire
  - règlement intérieur
  - critères d'évaluation professionnelle
  - ...

- il est le chef du personnel
  - pouvoir de nomination
  - gestion de la carrière (avancements individuels,...)
  - pouvoir disciplinaire
  - attribution du régime indemnitaire (primes)
  - ...



# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -



Les P'tits Déj.  
du C.D.G.48

## 2<sup>ème</sup> partie

# La procédure de l'avancement de grade, et les jalons 2018-2019.

Mardi 6 novembre 2018  
*L'avancement de grade*

# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

### 2ème partie

La procédure de l'avancement de grade  
et les jalons 2018-2019

- I -

Définir des quotas  
d'avancements  
(conditions intra)

- II -

Evaluer les agents

La procédure de l'avancement de grade  
et les jalons 2018-2019

- IV -

Décision individuelle  
d'avancement

- III -

Proposer les  
tableaux  
d'avancement



# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

## 2ème partie

La procédure de l'avancement de grade  
et les jalons 2018-2019

1°

**Définir des quotas d'avancement**

Mardi 6 novembre 2018  
*L'avancement de grade*



# Service Ressources Humaines

- *Statut / Carrières* -

## Procédure d'avancement

1° >>> définir des quotas

### Quotas d'avancement de grade

= condition intrinsèque de la collectivité (pyramidage selon souhaits et besoins de la collectivité en termes de missions, selon souhaits de hiérarchisation et d'encadrement et selon possibilités budgétaires...)

- ❖ **Forme = délibération de l'assemblée**
- ❖ **Exprimés en % ou fraction : Agents promouvables / agents remplissant les conditions statutaires**
- ❖ **Nécessite l'avis du Comité Technique au préalable**



# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

**Procédure d'avancement**  
**1° >>> définir des quotas**

## Quotas d'avancement de grade

**>>> L'aide du C.D.G.48...**



Nous vous avons fait parvenir (mi-octobre) des formulaires d'aide à la saisine du Comité Technique (collectivités de moins de 50 agents)

Formulaires en deux parties :

- Une partie avec la liste des agents susceptibles d'avancer en 2019 (à vérifier)
- Une partie pour formuler des propositions de quotas d'avancement



# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

**Procédure d'avancement**  
1° >>> définir des quotas

## ① Aide à l'établissement des quotas 2019 (données à vérifier)

### Cadre d'emplois des Adjoints Techniques Territoriaux

| Nom d'usage | Prénom | Grade actuel                                           | Possibilité d'avancement en 2019                       | Condition d'examen professionnel              |
|-------------|--------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
|             | ome    | Adjoint technique territorial principal de 2ème classe | Adjoint technique territorial principal de 1ère classe | /                                             |
|             | oien   | Adjoint technique territorial principal de 2ème classe | Adjoint technique territorial principal de 1ère classe | /                                             |
|             | atrice | Adjoint technique territorial                          | Adjoint technique territorial principal de 2ème classe | doit etre titulaire d'un examen professionnel |
|             | bert   | Adjoint technique territorial                          | Adjoint technique territorial principal de 2ème classe | doit etre titulaire d'un examen professionnel |
|             | ta     | Adjoint technique territorial                          | Adjoint technique territorial principal de 2ème classe | /                                             |
|             | ta     | Adjoint technique territorial                          | Adjoint technique territorial principal de 2ème classe | doit etre titulaire d'un examen professionnel |
|             | scal   | Adjoint technique territorial                          | Adjoint technique territorial principal de 2ème classe | doit etre titulaire d'un examen professionnel |
|             | i      | Adjoint technique territorial                          | Adjoint technique territorial principal de 2ème classe | /                                             |
|             | i      | Adjoint technique territorial                          | Adjoint technique territorial principal de 2ème classe | doit etre titulaire d'un examen professionnel |
|             | rian   | Adjoint technique territorial                          | Adjoint technique territorial principal de 2ème classe | doit etre titulaire d'un examen professionnel |
|             | rence  | Adjoint technique territorial                          | Adjoint technique territorial principal de 2ème classe | doit etre titulaire d'un examen professionnel |



# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

**Procédure d'avancement**  
1° >>> définir des quotas

## ② Saisine du C.T. pour avis sur les quotas 2019

*(proposition de taux d'avancement de grade)*

Avant délibération du Conseil, Le  
sollicite l'avis du C.T. sur les taux d'avancement de grade en 2019 suivants :

| Grade du cadre d'emplois des Adjoints Techniques       | ↓<br>Votre proposition du<br>taux d'avancement<br>(% ou fraction)<br>↓ |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Adjoint technique territorial principal de 1ère classe |                                                                        |
| Adjoint technique territorial principal de 2ème classe |                                                                        |

**ATTENTION** : Cette demande d'avis au Comité Technique (CT) est obligatoire en préparation de la délibération sur les quotas 2019 propres à votre collectivité. Toutefois, elle n'est pas un tableau d'avancement de grade : Vous devrez par ailleurs saisir la Commission Administrative Paritaire (CAP) début 2019 sur la situation individuelle d'avancement de grade pour chaque agent.

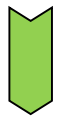


# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

**Procédure d'avancement**  
**1° >>> définir des quotas**

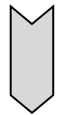
## Quotas d'avancement de grade



- Discussion sur une proposition des taux dans chaque assemblée délibérante



- **Saisine pour avis du Comité Technique (CT) sur les quotas envisagés**  
**(12 novembre 2018 au plus tard)**



- Séance du Comité Technique (29 novembre 2018) : Le CDG notifie l'**avis du CT** sur la proposition des quotas



- **Délibération** de chaque assemblée délibérante validant les taux  
(modèle sur notre site)



# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

### 2ème partie

La procédure de l'avancement de grade  
et les jalons 2018-2019

## 2° Evaluer les agents

Mardi 6 novembre 2018  
*L'avancement de grade*



# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

**Procédure d'avancement**  
**2° >>> Evaluer les agents**

## Evaluation de la valeur professionnelle

L'avancement de grade tient compte de la valeur professionnelle

= obligation d'évaluation (loi n°84-53)

- ❖ Forme de l'évaluation = **entretien (avec l'agent)** d'évaluation obligatoire
- ❖ L'entretien est **annuel**, donc en fin d'exercice
- ❖ Effectué par le **supérieur hiérarchique direct (n+1)**
- ❖ **Contenu** de l'entretien est fixé par décret et les **critères** ont été validés après avis du Comité Technique
- ❖ L'entretien donne obligatoirement lieu à établissement d'un **compte-rendu** qui est porté **à la connaissance de la CAP** :  
**pas d'entretien ou non reçu en CAP = pas d'avancement de grade...**

# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

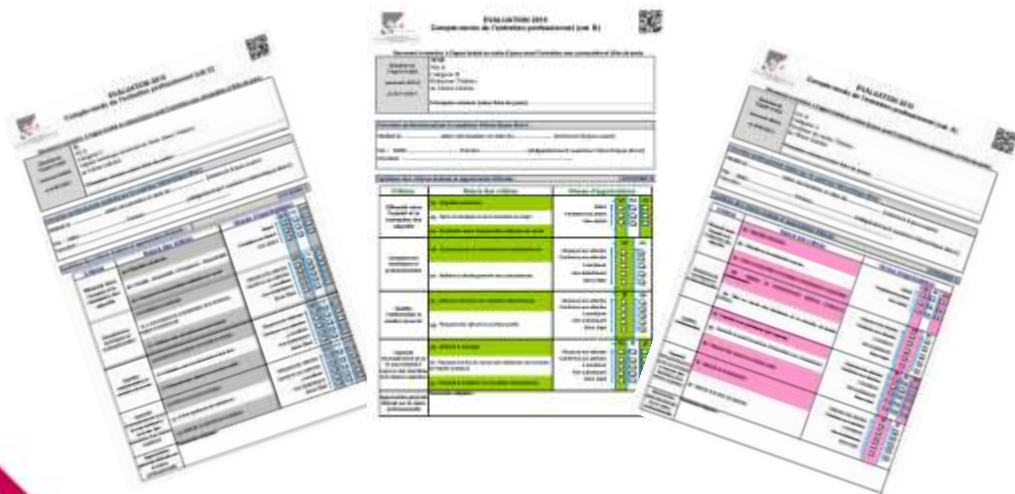
**Procédure d'avancement**  
2° >>> **Evaluer les agents**

## Evaluation obligatoire de la valeur professionnelle

>>> **L'aide du C.D.G.48...**



Nous vous avons fait parvenir (semaine dernière = 30 octobre 2018) les **supports nominatifs des comptes-rendus d'entretien** d'évaluation pour tous vos agents titulaires, ainsi que les guides d'accompagnement et de présentation de l'évaluation.




# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

|                                     |                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| l'agent évalué<br>(matricule 00927) | avec le grade de 1974<br>Catégorie C<br>Adjoint technique territorial principal de 2ème classe Titulaire<br>au 7ème échelon (IB : 403 , IM : 364) |
| au 01/01/2018                       | Principales missions (selon fiche de poste) : .....                                                                                               |

|                                                                               |                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| <b>Entretien professionnel</b>                                                |                                                              |
| Réalisé le : ..... selon convocation en date du ..... (minimum 8 jours avant) |                                                              |
| Par : NOM .....                                                               | Prénom ..... (obligatoirement supérieur hiérarchique direct) |
| Fonction : .....                                                              |                                                              |

### Synthèse des critères évalués et appréciation littérale : CATEGORIE C

| Critères                                                                                  | Nature des critères                                                  | Niveau d'appréciations                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs                                  | (a) Objectifs individuels                                            | Atteint <input type="checkbox"/> (a) <input type="checkbox"/> (b) <input type="checkbox"/> (c)              |
|                                                                                           | (b) Fiabilité - Adaptabilité - Polyvalence - Disponibilité           | Partiellement atteint <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>            |
|                                                                                           | (c) Respect de l'organisation collective du travail                  | Non atteint <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                      |
| Compétences techniques et professionnelles                                                | (d) Initiative et réactivité                                         | Dépasse les attentes <input type="checkbox"/> (d) <input type="checkbox"/> (e) <input type="checkbox"/> (f) |
|                                                                                           | (e) Connaissance et application des directives, règles et procédures | Conforme aux attentes <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>            |
|                                                                                           | (f) Maîtrise des compétences techniques                              | A améliorer <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                      |
| Qualités relationnelles et manière de servir                                              | (g) Autonomie et Sens du travail en équipe                           | Non Satisfaisant <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                 |
|                                                                                           | (h) Relation avec la hiérarchie et les élus                          | Sans Objet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                       |
|                                                                                           | (i) Respect des valeurs du service public                            |                                                                                                             |
| Capacité d'encadrement et ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur | (j) Informer et communiquer                                          | Dépasse les attentes <input type="checkbox"/> (j) <input type="checkbox"/> (k) <input type="checkbox"/> (l) |
|                                                                                           | (k) Faire appliquer les décisions                                    | Conforme aux attentes <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>            |
|                                                                                           | (l) Aptitude à coordonner et évaluer                                 | A améliorer <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                      |
| Appréciation générale littérale sur la valeur professionnelle                             | Commentaire : .....                                                  |                                                                                                             |

**Procédure d'avancement**  
2° >>> Evaluer les agents

Identification agent de  
l'agent et son poste

Conditions de l'entretien

Evaluation selon les critères

Appréciation littérale



# umaines

## Procédure d'avancement 2° >>> Evaluer les agents

Autres éléments abordés  
lors de l'entretien

Signature de l'évaluateur  
(supérieur n+1)

Circuit du compte-rendu

Notification agent, visa de l'autorité, séance de la C.A.P.

Possibilités de révision

| Rappel des autres éléments évoqués au cours de l'entretien                                                                  |                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Résultats obtenus et rappel des principaux objectifs de l'année écoulée                                                     |                              |
| Principaux objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir, perspectives d'amélioration selon évolution du service |                              |
| Besoins de formations (en lien avec les missions, compétences à acquérir, projet professionnel, ou formations obligatoires) |                              |
| Observations de l'agent sur le poste                                                                                        |                              |
| Perspectives d'évolution professionnelle (carrière et mobilité)                                                             |                              |
| Compte rendu établi par le supérieur hiérarchique direct de l'agent évalué                                                  |                              |
| Fait à :                                                                                                                    | le : NOM, Prénom Signature : |

| Notification à l'agent avant remise au supérieur hiérarchique direct :<br>(sous 15 jours après l'entretien)          |                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| L'agent atteste avoir pris connaissance de la totalité de ce compte-rendu et des possibilités de demande de révision |                              |
| Observations éventuelles sur l'entretien :                                                                           | Fait à :<br>le : Signature : |

| Visa de l'employeur :                                                                      | Visa de la C.A.P.                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Fait à : ..... Le Maire / Président(e)<br>Le : .....<br>NOM, Prénom<br>Cachet et signature | Vu en séance du :<br>Observations éventuelles |

Le compte-rendu est versé au dossier du fonctionnaire et communiqué à l'agent

| Demandes de révisions                                                                               |                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Après de l'employeur (dans les 15 jours après la notification)                                      |                                               |
| Motifs :                                                                                            | Le : / /<br>Signature de l'agent              |
| Réponse de l'autorité (dans les 15 jours après réception de la demande)                             | Le : / /<br>Cachet et signature de l'autorité |
| Après de la C.A.P. Dans le délai de 1 mois après réception de la réponse de l'autorité territoriale |                                               |
| Vu en CAP du : / /                                                                                  | Eventuellement points révisés :<br>Le : / /   |



# Service Ressources Humaines

- *Statut / Carrières* -

**Procédure d'avancement**  
**2° >>> évaluer les agents**

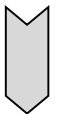
## Evaluation obligatoire de la valeur professionnelle



- Envoi des supports de compte-rendu par le CDG (30 octobre 2018)



- **Entretiens annuels d'évaluation avec supérieur hiérarchique direct**



- Retour des comptes-rendus d'évaluation au CDG  
**pour le 31 décembre 2018 au plus tard**

(pour tous les agents pas seulement ceux pouvant bénéficier d'un avancement de grade)



# Service Ressources Humaines

- *Statut / Carrières* -

## 2ème partie

La procédure de l'avancement de grade  
et les jalons 2018-2019

3°

**Proposer les tableaux d'avancement**

Mardi 6 novembre 2018  
*L'avancement de grade*



# Service Ressources Humaines

- *Statut / Carrières* -

**Procédure d'avancement**

**3° >>> Proposer les tableaux d'avancement**

## Tableaux d'avancement

- ❖ Le tableau d'avancement est **annuel**
- ❖ Il n'y a **aucune obligation à inscrire** un agent remplissant les conditions sur un tableau mais ses possibilités d'avancement doivent être étudiées
- ❖ Il n'y a **aucune obligation à nommer** un agent inscrit au tableau
- ❖ Le tableau est établi **après avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP)**

# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

**Procédure d'avancement**

**3° >>> Proposer les tableaux d'avancement**

## Tableaux d'avancement

>>> L'aide du C.D.G.48...

Nous vous adresserons (fin 2018 – début 2019) :

Les **formulaire de proposition des tableaux d'avancement** de grade à proposer à la Commission Administrative Paritaire (**CAP**).



**PROPOSITION DE TABLEAU D'AVANCEMENTS DE GRADE 2018**  
Collectivité ou établissement : C  
CATEGORIE C : Cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux

1. Saisine de la CAP sur les propositions d'avancements de grade 2018 suite aux vérifications

| N° | Nom | Grade actuel | Grade proposé | Justification | Statut | Remarque |
|----|-----|--------------|---------------|---------------|--------|----------|
| 1  |     |              |               |               |        |          |
| 2  |     |              |               |               |        |          |
| 3  |     |              |               |               |        |          |
| 4  |     |              |               |               |        |          |
| 5  |     |              |               |               |        |          |
| 6  |     |              |               |               |        |          |
| 7  |     |              |               |               |        |          |
| 8  |     |              |               |               |        |          |
| 9  |     |              |               |               |        |          |
| 10 |     |              |               |               |        |          |
| 11 |     |              |               |               |        |          |
| 12 |     |              |               |               |        |          |
| 13 |     |              |               |               |        |          |
| 14 |     |              |               |               |        |          |
| 15 |     |              |               |               |        |          |
| 16 |     |              |               |               |        |          |
| 17 |     |              |               |               |        |          |
| 18 |     |              |               |               |        |          |
| 19 |     |              |               |               |        |          |
| 20 |     |              |               |               |        |          |

2. Rappel des taux/quotas d'avancement de grade

3. A JOURNER OBLIGATOIREMENT : **Signature** (à compléter) et **Date** (à compléter)

4. Signature de la CAP du ...

5. Date de la CAP : ...

**Dossier de saisine de la CAP  
Sur l'avancement de grade  
= couleur jaune**

(pour mémoire : dossiers promotion interne  
= couleur rose)

# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

## Procédure d'avancement

3° >>> Proposer les tableaux d'avancement

### PROPOSITION DE TABLEAU D'AVANCEMENTS DE GRADE 2018

Collectivité ou établissement : C

CATEGORIE C : Cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux

#### 1 Saisine de la CAP sur les propositions d'avancements de grade 2018 suivantes, après vérifications

| NOM            | Prénom | Grade actuel      | Avancement possible au (si poste existant) | Nouveau Grade                              | Nouvel Echelon | Nouveaux indices  | condition                                     | choix de la collectivité OUI/NON |
|----------------|--------|-------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------|-------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------|
| Jean-Louis     |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 7ème echelon   | I.B.403 - I.M.364 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Anne-Marie     |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 7ème echelon   | I.B.403 - I.M.364 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Sylvie         |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Sylvie         |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | /                                             |                                  |
| Marie-France   |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Marie-France   |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | /                                             |                                  |
| Jean-Christian |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 4ème echelon   | I.B.362 - I.M.336 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Elisabeth      |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 4ème echelon   | I.B.362 - I.M.336 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |

#### 2 Rappel des taux/quotas d'avancement de grade

(selon délibération prise après avis du Comité Technique du 07/12/2017)

pour : C

| Grade du cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux | Rappel : taux fixé par délibération après avis du C.T. (% ou fraction) |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Adjoint technique principal de 2ème classe                    | 50%                                                                    |

A JOINDRE OBLIGATOIREMENT : **Délibération** relative à ce taux, et si exigé ci-dessus **attestations de réussite** à l'examen professionnel.

|                                                                           |                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fait à : .....<br>Le : .....<br>Le 1<br>Nom Prénom<br>Cachet et signature | <b>Cadre réservé au Centre de Gestion :</b><br>Séance de la CAP du .....<br>Avis de la CAP : |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|

## Formulaire en 2 parties :

1 Saisine de la **CAP** sur les propositions individuelles d'avancement

2 Rappel des quotas de la collectivité (après avis du CT)

# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

### Procédure d'avancement

### 3° >>> Proposer les tableaux d'avancement



#### PROPOSITION DE TABLEAU D'AVANCEMENTS DE GRADE 2018

Collectivité ou établissement : C1

CATEGORIE C : Cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux

#### 1 Saisine de la CAP sur les propositions d'avancements de grade 2018 suivantes, après vérifications

| NOM            | Prénom | Grade actuel      | Avancement possible au (si poste existant) | Nouveau Grade                              | Nouvel Echelon | Nouveaux indices  | Conditions de promotion                       | choix de la collectivité OUI/NON |
|----------------|--------|-------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------|-------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------|
| Jean-Louis     |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 7ème echelon   | I.B.403 - I.M.364 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Anne-Marie     |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 7ème echelon   | I.B.403 - I.M.364 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Sylvie         |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Sylvie         |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | /                                             |                                  |
| Marie-France   |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Marie-France   |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | /                                             |                                  |
| Jean-Christian |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 4ème echelon   | I.B.362 - I.M.336 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Elisabeth      |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 4ème echelon   | I.B.362 - I.M.336 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |

#### 2 Rappel des taux/quotas d'avancement de grade

(selon délibération prise après avis du Comité Technique du 07/12/2017)

pour : C1

| Grade du cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux | Rappel : taux fixé par délibération après avis du C.T. (% ou fraction) |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Adjoint technique principal de 2ème classe                    | 50%                                                                    |

**A JOINDRE OBLIGATOIREMENT :** Délibération relative à ce taux, et si exigé ci-dessus attestations de réussite à l'examen professionnel.

|                                                                           |                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fait à : .....<br>Le : .....<br>Le 1<br>Nom Prénom<br>Cachet et signature | <b>Cadre réservé au Centre de Gestion :</b><br>Séance de la CAP du .....<br>Avis de la CAP : |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|

Il convient de **vérifier** toutes les informations de la proposition de tableau :

- Situation des agents mentionnés
- Pas d'oubli d'agent remplissant les conditions
- Quotas bien reportés
- etc...

# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

## Procédure d'avancement

### 3° >>> Proposer les tableaux d'avancement



#### PROPOSITION DE TABLEAU D'AVANCEMENTS DE GRADE 2018

Collectivité ou établissement : C

CATEGORIE C : Cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux

#### 1 Saisine de la CAP sur les propositions d'avancements de grade 2018 suivantes, après vérifications

| NOM | Prénom         | Grade actuel      | Avancement possible au (si poste existant) | Nouveau Grade                              | Nouvel Echelon | Nouveaux indices  | condition                                     | choix de la collectivité OUI/NON |
|-----|----------------|-------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------|-------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------|
|     | Jean-Louis     | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 7ème echelon   | I.B.403 - I.M.364 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
|     | Anne-Marie     | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 7ème echelon   | I.B.403 - I.M.364 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
|     | Sylvie         | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
|     | Sylvie         | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | /                                             |                                  |
|     | Marie-France   | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
|     | Marie-France   | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | /                                             |                                  |
|     | Jean-Christian | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 4ème echelon   | I.B.362 - I.M.336 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
|     | Elisabeth      | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 4ème echelon   | I.B.362 - I.M.336 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |

#### 2 Rappel des taux/quotas d'avancement de grade

(selon délibération prise après avis du Comité Technique du 07/12/2017)

pour : C

| Grade du cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux | Rappel : taux fixé par délibération après avis du C.T. (% ou fraction) |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Adjoint technique principal de 2ème classe                    | 50%                                                                    |

**A JOINDRE OBLIGATOIREMENT :** **Délibération** relative à ce taux, et si exigé ci-dessus **attestations de réussite** à l'examen professionnel.

|                                                                           |                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fait à : .....<br>Le : .....<br>Le 1<br>Nom Prénom<br>Cachet et signature | <b>Cadre réservé au Centre de Gestion :</b><br>Séance de la CAP du .....<br>Avis de la CAP : |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|

Il est possible qu'un agent apparaisse sur deux lignes dans le tableau d'aide à la proposition envoyé par le CDG :

Il remplit les deux conditions statutaires d'avancement  
 - Soit au choix  
 - Soit avec examen professionnel

# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

## Procédure d'avancement

3° >>> Proposer les tableaux d'avancement

### PROPOSITION DE TABLEAU D'AVANCEMENTS DE GRADE 2018

Collectivité ou établissement : C

CATEGORIE C : Cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux

#### 1 Saisine de la CAP sur les propositions d'avancements de grade 2018 suivantes, après vérifications

| NOM            | Prénom | Grade actuel      | Avancement possible au (si poste existant) | Nouveau Grade                              | Nouvel Echelon | Nouveaux indices  | condition                                     | choix de la collectivité OUI/NON |
|----------------|--------|-------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------|-------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------|
| Jean-Louis     |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 7ème echelon   | I.B.403 - I.M.364 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Anne-Marie     |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 7ème echelon   | I.B.403 - I.M.364 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Sylvie         |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Sylvie         |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | /                                             |                                  |
| Marie-France   |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Marie-France   |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | /                                             |                                  |
| Jean-Christian |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 4ème echelon   | I.B.362 - I.M.336 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Elisabeth      |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 4ème echelon   | I.B.362 - I.M.336 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |

#### 2 Rappel des taux/quotas d'avancement de grade

(selon délibération prise après avis du Comité Technique du 07/12/2017)

pour : C

| Grade du cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux | Rappel : taux fixé par délibération après avis du C.T. (% ou fraction) |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Adjoint technique principal de 2ème classe                    | 50%                                                                    |

**A JOINDRE OBLIGATOIREMENT :** Délibération relative à ce taux, et si exigé ci-dessus attestations de réussite à l'examen professionnel.

|                                                                           |                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fait à : .....<br>Le : .....<br>Le 1<br>Nom Prénom<br>Cachet et signature | <b>Cadre réservé au Centre de Gestion :</b><br>Séance de la CAP du .....<br>Avis de la CAP : |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|

L'autorité indique son souhait

**OUI ou NON**

d'inscription de l'agent au tableau

d'avancement :

Si l'agent ne remplit pas les conditions (par

exemple si

l'agent n'a pas réussi l'examen professionnel) il

est impossible de le proposer.

# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

### Procédure d'avancement

### 3° >>> Proposer les tableaux d'avancement



#### PROPOSITION DE TABLEAU D'AVANCEMENTS DE GRADE 2018

Collectivité ou établissement : C1

CATEGORIE C : Cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux

#### 1 Saisine de la CAP sur les propositions d'avancements de grade 2018 suivantes, après vérifications

| NOM            | Prénom | Grade actuel      | Avancement possible au (si poste existant) | Nouveau Grade                              | Nouvel Echelon | Nouveaux indices  | condition                                     | choix de la collectivité OUI/NON |
|----------------|--------|-------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------|-------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------|
| Jean-Louis     |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 7ème echelon   | I.B.403 - I.M.364 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Anne-Marie     |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 7ème echelon   | I.B.403 - I.M.364 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Sylvie         |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Sylvie         |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | /                                             |                                  |
| Marie-France   |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Marie-France   |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | /                                             |                                  |
| Jean-Christian |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 4ème echelon   | I.B.362 - I.M.336 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Elisabeth      |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 4ème echelon   | I.B.362 - I.M.336 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |

#### 2 Rappel des taux/quotas d'avancement de grade

(selon délibération prise après avis du Comité Technique du 07/12/2017)

pour : C1

| Grade du cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux | Rappel : taux fixé par délibération après avis du C.T. (% ou fraction) |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Adjoint technique principal de 2ème classe                    | 50%                                                                    |

**A JOINDRE OBLIGATOIREMENT :** Délibération relative à ce taux, et si exigé ci-dessus attestations de réussite à l'examen professionnel.

|                                                                           |                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fait à : .....<br>Le : .....<br>Le 1<br>Nom Prénom<br>Cachet et signature | <b>Cadre réservé au Centre de Gestion :</b><br>Séance de la CAP du .....<br>Avis de la CAP : |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|

L'autorité doit aussi respecter les quotas fixés par l'assemblée après avis du CT :

Dans l'exemple 50%

>>> Sur les 6 agents,

3 pourraient être proposés (si conditions remplies)

# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

### Procédure d'avancement

### 3° >>> Proposer les tableaux d'avancement

#### PROPOSITION DE TABLEAU D'AVANCEMENTS DE GRADE 2018

Collectivité ou établissement : C1

CATEGORIE C : Cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux

#### 1 Saisine de la CAP sur les propositions d'avancements de grade 2018 suivantes, après vérifications

| NOM            | Prénom | Grade actuel      | Avancement possible au (si poste existant) | Nouveau Grade                              | Nouvel Echelon | Nouveaux indices  | condition                                     | choix de la collectivité OUI/NON |
|----------------|--------|-------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------|-------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------|
| Jean-Louis     |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 7ème echelon   | I.B.403 - I.M.364 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Anne-Marie     |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 7ème echelon   | I.B.403 - I.M.364 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Sylvie         |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Sylvie         |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | /                                             |                                  |
| Marie-France   |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Marie-France   |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 6ème echelon   | I.B.380 - I.M.350 | /                                             |                                  |
| Jean-Christian |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 4ème echelon   | I.B.362 - I.M.336 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |
| Elisabeth      |        | Adjoint technique | 01/01/2018                                 | Adjoint technique principal de 2ème classe | 4ème echelon   | I.B.362 - I.M.336 | doit être titulaire d'un examen professionnel |                                  |

#### 2 Rappel des taux/quotas d'avancement de grade

(selon délibération prise après avis du Comité Technique du 07/12/2017)

pour : C1

| Grade du cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux | Rappel : taux fixé par délibération après avis du C.T. (% ou fraction) |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Adjoint technique principal de 2ème classe                    | 50%                                                                    |

**A JOINDRE OBLIGATOIREMENT :** Délibération relative à ce taux, et si exigé ci-dessus attestations de réussite à l'examen professionnel.

|                                                                                      |                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Le 1 : .....</p> <p>Le 1 : .....</p> <p>Nom Prénom</p> <p>Cachet et signature</p> | <p>Cadre réservé au Centre de Gestion :</p> <p>Séance de la CAP du .....</p> <p>Avis de la CAP :</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Pièces à joindre **obligatoirement** au formulaire de saisine de la CAP :

> Délibération sur les quotas  
et

> Attestation de réussite à l'examen professionnel si un agent est proposé à ce titre



# Service Ressources Humaines

- *Statut / Carrières* -

## Procédure d'avancement

### 3° >>> Proposer les tableaux d'avancement

## Proposition des tableaux d'avancement

- Le CDG enverra les formulaires d'aide à la proposition des avancements individuels pour avis de la **CAP (fin 2018-début 2019)**
- Retour des formulaires **avant la date préconisée** par le CDG en respectant les consignes. Aucun formulaire reçu hors délai ne sera étudié (tableau annuel).
- Après la CAP, le CDG renvoie les tableaux d'avancement de grade revêtus de l'avis de la CAP



# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

## 2ème partie

La procédure de l'avancement de grade  
et les jalons 2018-2019

### 4° Décision individuelle d'avancement

Mardi 6 novembre 2018  
*L'avancement de grade*



# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

## Procédure d'avancement

### 4° >>> La décision individuelle d'avancement

#### Création d'un poste :

Pour permettre à l'agent d'accéder à son nouveau grade et d'exercer les nouvelles missions de ce grade il faudra au préalable qu'un poste existe au tableau des emplois :

L'avancement de grade peut être prononcé uniquement sur un emploi existant au tableau des effectifs de la collectivité. La création d'emploi doit être fondée sur les besoins du service justifiant l'avancement de grade.

Sauf s'il est conservé compte tenu des nécessités de service, l'emploi correspondant au grade d'origine doit être supprimé par délibération.

Le poste de l'agent n'est pas transformé : la procédure de "transformation d'emploi" n'a pas de fondement juridique. Il s'agit bien de procéder à la suppression de l'emploi initial suivie de la création d'un autre emploi, correspondant au grade d'avancement.

*Depuis 2012, il n'est plus nécessaire de déclarer l'emploi vacant (DVE) lorsqu'il est créé dans le cadre de la procédure d'avancement de grade (≠ promotion interne).*



# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

**Procédure d'avancement**

**4° >>> La décision individuelle d'avancement**

## Arrêté individuel :

La décision individuelle d'avancement est un **arrêté de l'autorité territoriale** (Maire/Président).

L'arrêté **ne peut pas être pris sans avis de la CAP** (ni avant l'avis de la CAP)

De manière dérogatoire il est toutefois admis un **effet rétroactif à la décision individuelle** (arrêté) avant la date de la CAP, mais **la délibération de création d'emploi ne peut avoir d'effet rétroactif**.

***Par exemple il est possible de prendre un arrêté le 15 mars (avec avis de la CAP du 1<sup>er</sup> mars) pour un avancement effet au 1<sup>er</sup> janvier uniquement si le poste a été créé avant le 1<sup>er</sup> janvier par délibération (par exemple 20 décembre).***

**Le CDG prépare le modèle d'arrêté avec classement** (échelon / ancienneté) de l'agent dans son nouveau grade après réception de la délibération de création d'emploi.



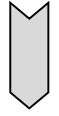
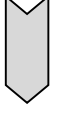
# Service Ressources Humaines

- *Statut / Carrières* -

## Procédure d'avancement

### 4° >>> La décision individuelle d'avancement

#### Décision individuelle d'avancement

-  - Création d'un poste correspondant au nouveau grade. (il n'est pas nécessaire d'attendre la fin de la procédure, mais il est possible d'anticiper et de délibérer dans le sens de la création suppression avec effet au ../../...)
-  - Attendre le retour de l'avis de la Commission Administrative Paritaire
-  - Arrêté individuel d'avancement de grade de l'agent

# Memento procédure avancement de grade 2019

- Discussion sur une proposition des taux dans chaque assemblée délibérante

- **Saisine pour avis du Comité Technique (CT) sur les quotas envisagés (12 novembre 2018 au plus tard)**

1°  
Établir  
quotas

- Envoi des supports de compte-rendu par le CDG (30 octobre 2018)

- **Entretiens annuels d'évaluation avec supérieur hiérarchique direct**

- **Retour**

**pour le 31 décembre 2018 au plus tard**

- Le CDG enverra les formulaires d'aide à la proposition des avancement individuel pour avis de la CAP (**fin 2018-début 2019**)

- Retour des formulaires avant la date préconisée par le CDG en respectant les consignes. Aucun formulaire reçu hors délai ne sera étudié (tableau annuel).

- Après la CAP, le CDG renvoie les tableaux d'avancement de grade revêtus de l'avis de la CAP

- **Création d'un poste correspondant au nouveau grade.** (il n'est pas nécessaire d'attendre la fin de la procédure, mais il est possible d'anticiper et de délibérer dans le sens de la création suppression avec effet au ./../...)

- Attendre le retour de l'avis de la Commission Administrative Paritaire

- Arrêté individuel d'avancement de grade de l'agent

2°  
Evaluer  
les  
agents

3°  
Proposer  
les  
tableaux

4°  
Acter les  
avancements  
individuels



# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -



Les P'tits Déj.  
du C.D.G.48

## VOS QUESTIONS...

- > intégrer des connaissances statutaires sur l'avancement de grade
- > identifier les étapes à respecter pour les avancements de grade 2019

Mardi 6 novembre 2018

# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -



Les P'tits Déj.  
du C.D.G.48

## Actus-Infos





# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

**A noter..**

### Indemnité compensatrice de la CSG :

>>> exclusion de l'assiette du « transfert prime/points »

Depuis le 1er janvier 2018 une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG est versée aux fonctionnaires et contractuels qui étaient recrutés avant cette date.

*Article 113 de la loi n°2017-1837 du 30.12.2017 et décret n°2017-1889 du 30.12.2017*

Jusqu'à présent cette indemnité était incluse dans l'assiette du « transfert primes/points » (qui est un abattement sur le régime indemnitaire - s'il existe - en corrélation avec la revalorisation des grilles indiciaires).

Ainsi cette indemnité déclenchait l'abattement pour un agent sans régime indemnitaire ou était absorbée par l'abattement en cas de faible régime indemnitaire.

➤ Le décret n°2018-807 du 24/09/2018 vient d'exclure cette indemnité (compensatrice de la hausse de la C.S.G.) de l'assiette du « transfert primes/points »

- Cette disposition est à intégrer avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018.
- Elle vise à ne pas léser financièrement les agents sans régime indemnitaire ou ayant un régime indemnitaire faible.
- Des exclusions étaient déjà prévues pour le supplément familial de traitement, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, l'indemnité d'astreinte.

# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -

A noter..

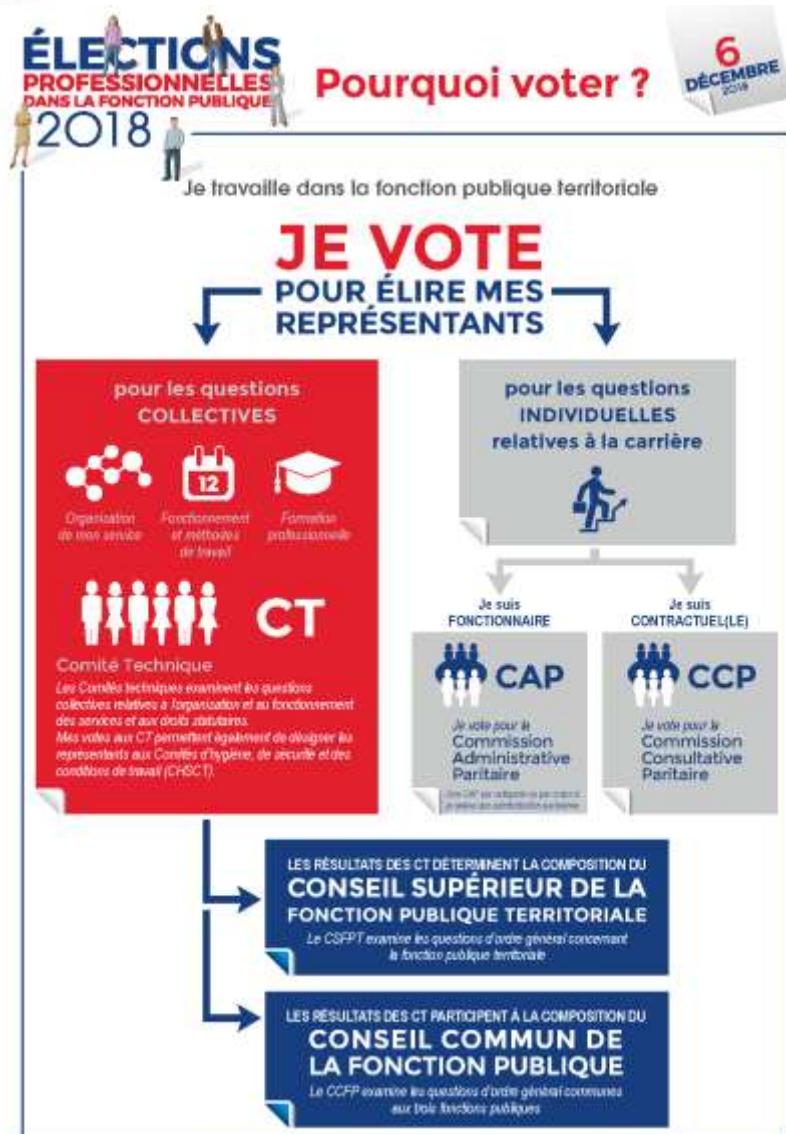
### Elections professionnelle du 6 décembre 2018

Vous allez recevoir prochainement (15 novembre) le matériel de vote à remettre à vos agents pour les scrutins des différentes instances :

- > Bulletins de votes
- > Enveloppes T pour le vote (/correspondance)
- > Professions de foi des syndicats

Il est de votre responsabilité que chaque agent soit en possession du matériel de vote qui lui est destiné selon sa situation (**remise du matériel contre signature sur liste d'émargement à retourner sans délais au CDG.**)

Il est également important de préciser aux agents l'importance de leur vote et l'importance de respecter les consignes (**signature au dos de l'enveloppe T qui vaut attestation de vote**, utilisation du bon matériel...)





# Service Ressources Humaines

## - Statut / Carrières -



Les P'tits Déj.  
du C.D.G.48

## EVALUATION DE LA SEANCE

- > intégrer des connaissances statutaires sur l'avancement de grade
- > identifier les étapes à respecter pour les avancements de grade 2019

**Prenez-un temps individuel pour noter pour vous :**

- ▶ Ce que vous avez retenu
- ▶ Ce que vous gardez, pour vous, comme point d'attention

**Merci de compléter la fiche d'évaluation de la séance pour le CDG**

- ▶ Chaque participant fait remonter les éléments

Mardi 6 novembre 2018



# Service Ressources Humaines

- Statut / Carrières -

**MERCI DE VOTRE  
ATTENTION**



Les P'tits Déj.  
du C.D.G.48

Mardi 6 novembre 2018