



Direction du statut, des carrières
et de l'emploi communal

L'avancement de grade « au choix »

Mode d'emploi

(v.1.1)

Sommaire

DÉFINITIONS.....	3
I. CONDITIONS INDIVIDUELLES D'ÉLIGIBILITÉ	5
A. <i>Cadre réglementaire</i>	5
B. <i>Modalités de calcul de l'ancienneté</i>	7
II. FIXATION DU RATIO D'AVANCEMENT	9
A. <i>Objet de la délibération</i>	9
B. <i>Procédure d'adoption</i>	10
III. ÉTABLISSEMENT DU TABLEAU ANNUEL D'AVANCEMENT	11
A. <i>Conditions à respecter</i>	11
B. <i>Lignes directrices</i>	13
C. <i>Modalités d'inscription au tableau d'avancement</i>	14
IV. PRONONCÉ DE L'AVANCEMENT « AU CHOIX ».....	18
A. <i>Création et publicité des emplois</i>	18
B. <i>Modalités d'avancement</i>	19
V. AVANCEMENT EXCEPTIONNEL POUR ACTE DE BRAVOURE DÛMENT CONSTATÉ	21
ANNEXES.....	22

CARRIÈRE

Malgré le soin apporté par les équipes du CGF à la réalisation de ce mode d'emploi, il ne constitue qu'un document d'information : seuls les textes officiels font foi. Les coquilles ou erreurs éventuelles ne sauraient engager la responsabilité de l'établissement public.

Définitions

L'essentiel

Le dispositif de l'avancement de grade « au choix » permet à l'autorité de nomination de promouvoir au **grade immédiatement supérieur** de leur cadre d'emplois les fonctionnaires qu'elle juge les plus méritants.

Pour qu'un agent puisse en bénéficier, il doit remplir des **conditions d'ancienneté**. Le nombre d'avancements possibles est déterminé par chaque commune.

Depuis la mise en place de la fonction publique communale, seule la réussite des examens professionnels permettait à un fonctionnaire de progresser entre les différents grades de **son cadre d'emplois**.

L'arrêté n°HC/26/DIRAJ du 20 janvier 2025 vient ajouter deux modalités supplémentaires :

- L'**avancement de grade** par appréciation de la valeur et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, après inscription sur un **tableau annuel d'avancement** ;
- L'avancement exceptionnel pour **acte de bravoure**.

Ces deux dispositifs entrent en vigueur pour les avancements prononcés à compter du 1^{er} janvier 2025¹.

*Le changement de cadre d'emplois il faut se référer au mode d'emploi
« la promotion interne au choix ».*

L'avancement de grade « au choix » vise à permettre aux autorités de nomination (maires, présidents d'établissements publics) de valoriser les agents en prenant en compte :

- Leur valeur professionnelle ;
- Les acquis de leur expérience professionnelle.

Contrairement aux examens professionnels qui relèvent d'une démarche personnelle de chaque fonctionnaire, l'avancement « au choix » donne un **rôle central aux autorités de nomination** et aux organes délibérants.

La possibilité d'avancer dans un grade supérieur n'est pas offerte aux fonctionnaires qui se trouvent dans le **dernier grade** du cadre d'emplois (agent principal, adjoint principal ou technicien principal) : ils peuvent bénéficier de la promotion interne qui obéit à des règles et conditions différentes. Les « sauts » de grade ne sont pas possibles : l'agent promu sera classé dans le grade immédiatement supérieur.

Il n'existe **pas de « droit à l'avancement »** : le fait qu'un agent réunisse les conditions d'ancienneté requises n'oblige pas son autorité de nomination à l'inscrire sur le tableau d'avancement et à le promouvoir.

¹ Article 48 (I) de l'arrêté n°HC/26/DIRAJ du 20 janvier 2025

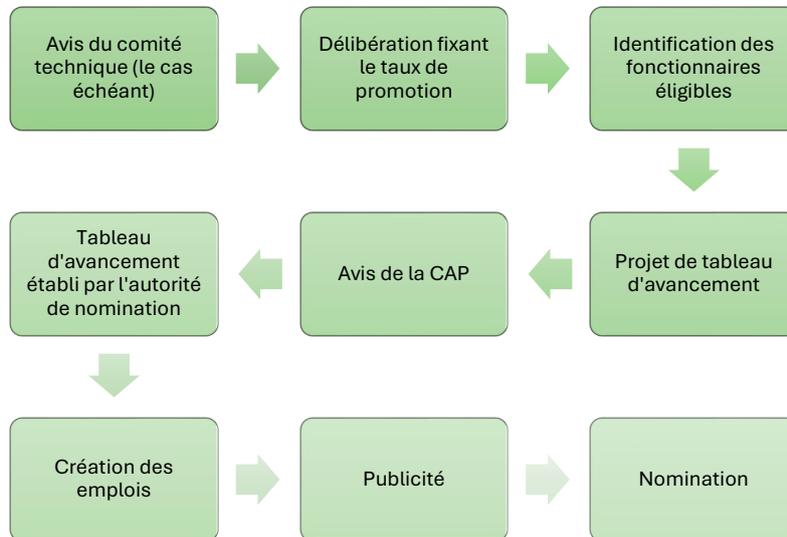
Comme celui consécutif à un examen professionnel, l'avancement de grade « au choix » confère à son bénéficiaire :

- Un nouveau grade ;
- Une rémunération supérieure et éventuellement de nouvelles perspectives d'évolution de carrière ;
- Un niveau plus élevé de responsabilités.

L'avancement de grade « au choix » ne permet **pas de changement de spécialité**.

À noter que les examens professionnels sont maintenus et demeurent la voie à privilégier pour une évolution de carrière rapide. En effet, les statuts particuliers fixent des conditions d'ancienneté **plus strictes** pour l'avancement « au choix » et le nombre d'avancement peut être limité par l'organe délibérant.

Le **schéma-type** de l'avancement de grade « au choix » est le suivant :



I. Conditions individuelles d'éligibilité

L'essentiel

Comme pour les examens professionnels ou les concours, le bénéfice de l'avancement de grade « au choix » n'est ouvert qu'aux fonctionnaires remplissant des **conditions d'ancienneté** et qui ont atteint un certain **échelon**. Ces conditions ne sont pas les mêmes selon les catégories.

A. Cadre réglementaire

1. Fonctionnaires concernés

Peuvent bénéficier de l'avancement de grade :

- Les fonctionnaires titulaires en activité ou détachement ;
- Les fonctionnaires en disponibilité pour élever un enfant ou en congé parental (dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de leur carrière) ;
- Les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet² ;
- Les fonctionnaires en congés, y compris maladie³ ;
- Les fonctionnaires en détachement depuis une autre fonction publique (sous réserve de détenir les conditions d'ancienneté dans leur cadre d'emplois d'origine)⁴.

En revanche, ne sont pas éligibles :

- Les agents contractuels ;
- Les fonctionnaires en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant au-delà de 5 ans sur l'ensemble de leur carrière ;
- Les fonctionnaires en disponibilité pour tout autre motif.

Par ailleurs, les statuts particuliers des catégories « conception et encadrement » (A) et « maîtrise (B) prévoient que les fonctionnaires qui ont été nommés dans leur grade actuel par la voie de la promotion interne ou de l'avancement « au choix » **ne peuvent pas** bénéficier d'un nouvel avancement « au choix » (il n'est pas possible d'avoir deux évolutions de carrière « au choix » de suite dans ces catégories, quel que soit le délai entre ces deux évolutions).

Les fonctionnaires relevant des **grades provisoires** d'adjoint de classe exceptionnelle ou de technicien de classe exceptionnelle peuvent bénéficier d'un avancement au grade immédiatement supérieur dans les mêmes conditions⁵.

² Article 111 du décret n°2011-1551 du 15 novembre 2011

³ CE, 17 octobre 1990, *M. Tamagna*, n°73922

⁴ Article 19 de l'arrêté n°1116 DIPAC ; Article 19 de l'arrêté n°1117 DIPAC ; Article 18 de l'arrêté n°1118 DIPAC ; Article 16 de l'arrêté n°1119 DIPAC

⁵ IV de l'article 23 de l'arrêté n°1118 DIPAC du 5 juillet 2012 et IV de l'article 24 de l'arrêté n°1117 DIPAC du 5 juillet 2012

Dans les catégories « exécution » (D) et « application » (C), les statuts particuliers ne prévoient pas d'avancement « au choix » dans la **spécialité « sécurité civile »** car les fonctionnaires concernés bénéficient déjà du dispositif des unités de valeur qui tiennent lieu d'épreuves de l'examen professionnel.

2. Conditions de grade et d'ancienneté

a) Catégorie « exécution »

Les conditions pour accéder à un grade supérieur au sein de la **catégorie « exécution » (D)** sont fixées par l'article 12 de l'arrêté n°1119 DIPAC du 5 juillet 2012 :

Grades		Conditions requises
1 ^{er}	Agent → Agent qualifié	- six années de services publics effectifs (total) - trois années de services dans le grade ou un emploi de même niveau
	Agent de sécurité publique → ASP qualifié	
	Sapeur	<i>Pas d'avancement « au choix » (dispositif des UV)</i>
2 ^e	Agent qualifié → Agent principal	- quatre années de services publics effectifs dans le grade ou un emploi de même niveau
	ASP qualifié → ASP principal	
	Caporal	<i>Pas d'avancement « au choix » (dispositif des UV)</i>
3 ^e	Agent principal ; Caporal-chef ; Agent de sécurité publique principal	<i>Pas d'avancement</i> → voir le mode d'emploi sur la promotion interne « au choix »

b) Catégorie « application »

Les conditions pour accéder à un grade supérieur au sein de la **catégorie « application » (C)** sont fixées par l'article 15 de l'arrêté n°1118 DIPAC du 5 juillet 2012 :

Grades		Conditions requises
1 ^{er}	Adjoint → Adjoint principal	- un an dans le 6^e échelon - sept années de services publics effectifs dans le grade ou un emploi de même niveau
	Gardien → Brigadier	
	Sergent	<i>Pas d'avancement « au choix » (dispositif des UV)</i>
*	Adjoint de classe exceptionnelle → Adjoint principal	- un an dans le 6^e échelon - sept années de services publics effectifs dans le grade ou un emploi de même niveau
	Gardien de classe exceptionnelle → Brigadier	
	Sergent de classe exceptionnelle	<i>Pas d'avancement « au choix » (dispositif des UV)</i>
2 ^e	Adjoint principal ; Adjudant ; Brigadier	<i>Pas d'avancement</i> → voir le mode d'emploi sur la promotion interne « au choix »

c) Catégorie « maîtrise »

Les conditions pour accéder à un grade supérieur au sein de la **catégorie « maîtrise » (B)** sont fixées par l'article 15 de l'arrêté n°1117 DIPAC du 5 juillet 2012 :

Grades		Conditions requises
1 ^{er}	Technicien → Technicien principal	- un an dans le 7^e échelon - cinq années de services publics effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie "maîtrise" ou de même niveau
	Major → Lieutenant	
	Chef de service de classe normale → Chef de service de classe exceptionnelle	

Grades		Conditions requises
*	Technicien de classe exceptionnelle → Technicien principal	- un an dans le 7^e échelon - cinq années de services publics effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie "maîtrise" ou de même niveau
	Major de classe exceptionnelle → Lieutenant	
	Chef de service de classe supérieure → Chef de service de classe except.	
2 ^e	Technicien principal ; Lieutenant ; Chef de service de classe exceptionnelle	Pas d'avancement → voir le mode d'emploi sur la promotion interne « au choix »

d) Catégorie « conception et encadrement »

Les conditions pour accéder à un grade supérieur au sein de la **catégorie « conception et encadrement » (A)** sont fixées par l'article 15 de l'arrêté n°1116 DIPAC du 5 juillet 2012 :

Grades		Conditions requises
1 ^{er}	Conseiller → Conseiller qualifié	- 6^e échelon - sept années de services publics effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie "conception et encadrement" ou de même niveau
	Capitaine → Commandant	
	Directeur de PM → Directeur qualifié	
2 ^e	Conseiller qualifié → Conseiller principal	- huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité - dont au moins cinq au sein de son grade
	Commandant → Lieutenant-colonel	
	Directeur qualifié → Directeur principal	
3 ^e	Conseiller principal ; Colonel ; Directeur principal	Ni avancement ni promotion

Point de vigilance

L'avancement de grade « au choix » ne permet pas le changement de spécialité : l'agent est obligatoirement promu au sein de la **même spécialité**. Pour les fonctionnaires en situation de **polyvalence** au sein de plusieurs spécialités, ils ne sont comptabilisés et ne sont promouvables que dans la spécialité où ils effectuent **le plus d'heures**⁶.

B. Modalités de calcul de l'ancienneté

1. Date de prise en compte

Les conditions d'ancienneté doivent être réunies **au plus tard le 31 décembre** de l'année au titre de laquelle un fonctionnaire est inscrit sur le tableau d'avancement⁷.

Exemple : Si un fonctionnaire est pressenti pour être inscrit sur le tableau d'avancement au titre de l'année 2026 et qu'il réunit les conditions d'ancienneté que le 5 décembre 2026, il pourra néanmoins être inscrit sur le tableau d'avancement de l'année 2026. Cependant, si le tableau

⁶ Cf courriel de la DiRAJ du 7 mai 2025

⁷ Article 3 de l'arrêté n°HC/26/DIRAJ du 20 janvier 2025

d'avancement est arrêté avant cette date, la promotion ne pourra être prononcée qu'à la date du 5 décembre 2026 (et avant le 31 décembre 2026).

2. Services publics effectifs pris en compte

Sont pris en compte :

- Les services comme fonctionnaire stagiaire (hors prorogation éventuelle), au titre de l'ancienneté dans le cadre d'emplois ;
- Les périodes d'activité et de détachement ;
- Les congés rémunérés (congés annuels, congés maladie, réserve opérationnelle, etc.) ;
- Le congé parental, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière⁸ ;
- La disponibilité pour élever un enfant, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière⁹ ;
- Les contrats de droit public sur un emploi de même niveau au sein de la FPC¹⁰ ;
- Les services accomplis pendant son détachement par un fonctionnaire détaché depuis une autre fonction publique, sous réserve qu'il ait intégré la FPC¹¹ ;
- Les services accomplis dans la même catégorie comme fonctionnaire titulaire au sein d'une autre fonction publique¹² ;
- Les périodes de suspension à titre conservatoire.

En revanche, ne sont **pas pris en compte** :

- Les contrats de droit privé des services industriels et commerciaux ;
- La prorogation éventuelle du stage ;
- Les périodes de disponibilité (sauf pour élever un enfant, dans la limite de 5 années) ;
- Les périodes d'exclusion temporaire de fonctions (sanction disciplinaire).

3. Services à temps non complet

Les périodes pendant lesquelles l'agent a accompli un service à temps non complet sont décomptées dans les conditions suivantes¹³ :

- En totalité lorsque la durée de services est au moins égale au mi-temps (19h30/semaine) ;
- Au *prorata temporis* du service hebdomadaire lorsque cette durée est inférieure au mi-temps¹⁴.

Exemple 1 : Si un fonctionnaire effectue un service à temps non complet à hauteur de 30h/semaine pendant 2 ans, cette période compte pour sa totalité (2 ans) au titre de la durée de services effectifs.

Exemple 2 : Si un fonctionnaire effectue un service à temps non complet à hauteur de 12h/semaine pendant 2 ans, cette période compte pour 7,38 mois au titre de la durée de services effectifs ($\frac{12}{39} \times 24$).

⁸ Article 60 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005

⁹ Article 58 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005

¹⁰ Cf formule « un emploi de même niveau » dans les statuts particuliers

¹¹ Article 9 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011

¹² Cf notion de « cadre d'emplois équivalent » dans les statuts particuliers

¹³ Article 111 du décret n°2011-1551 du 15 novembre 2011

¹⁴ Conformément à l'arrêté n°1115 DIPAC du 5 juillet 2012, la durée minimale est fixée à 40h/mois soit environ 10h/semaine

II. Fixation du ratio d'avancement

L'essentiel

Chaque organe délibérant doit fixer un **ratio d'avancement** par délibération entre 0 et 100% des fonctionnaires remplissant les conditions statutaires. Ce ratio détermine la liberté laissée à l'autorité de nomination pour établir le tableau d'avancement.

A. Objet de la délibération

Chaque organe délibérant doit fixer le ratio d'avancement pour **chaque grade** et **chaque spécialité**. Ce ratio peut varier selon le grade et la spécialité¹⁵. Si la collectivité compte des fonctionnaires des grades et spécialités concernés, il peut y avoir au total 21 ratios différents à fixer :

- 6 en catégorie « exécution » (hors sécurité civile) ;
- 3 en catégorie « application » (hors sécurité civile) ;
- 4 en catégorie « maîtrise » ;
- 8 en catégorie « conception et encadrement ».

Ce ratio (entre 0 et 100) va déterminer le nombre de fonctionnaires qui **peuvent être inscrits** au tableau d'avancement (« promus ») parmi ceux qui remplissent les conditions statutaires (« promouvables »)¹⁶.

Un ratio de 0 signifie qu'aucun fonctionnaire ne peut être promu, tandis qu'un ratio de 100 signifie que l'ensemble des fonctionnaires qui remplissent les conditions peuvent être inscrits sur le tableau d'avancement par le *tavana*.

Les textes n'imposent ni maximum ni minimum : il incombe à chaque organe délibérant de fixer sa propre **politique d'avancement**. Le choix d'un ratio plutôt qu'un autre n'a pas à être motivé.

Si **aucun ratio** d'avancement n'est fixé pour une spécialité ou un grade, **aucun avancement** « au choix » ne sera légalement possible.

Point de vigilance

Seule l'autorité de nomination peut établir le tableau d'avancement : l'organe délibérant est **incompétent juridiquement** pour se prononcer sur l'avancement individuel des fonctionnaires. Il fixe uniquement les ratios pour l'ensemble des fonctionnaires du grade et de la spécialité et non au regard de situations individuelles.

Il n'y a pas lieu de fixer des taux de promotion propres aux **grades provisoires** d'adjoint de classe exceptionnelle (C) et de technicien de classe exceptionnelle (B) : les titulaires de ces grades concourent à l'avancement dans les mêmes conditions que les adjoints et techniciens et sont donc soumis aux mêmes ratios.

¹⁵ Article 6 de l'arrêté n°HC/26/DIRAJ/BAJC du 20 janvier 2025

¹⁶ Voir page 14 pour le détail du calcul

Exemple : Si une collectivité compte 18 adjoints et 3 adjoints de classe exceptionnelle qui remplissent les conditions d'ancienneté, le ratio fixé par délibération sera calculé sur le total de 21 fonctionnaires.

B. Procédure d'adoption

1. Avis du comité technique paritaire

Lorsque la collectivité ou l'établissement public compte plus de 49 agents¹⁷, l'avis du comité technique paritaire (CTP) est **obligatoire** préalablement à la délibération de l'organe délibérant fixant les ratios d'avancement.

Cet avis porte sur les différents ratios proposés et la réunion du CTP peut être l'occasion pour l'autorité de nomination de présenter la politique d'avancement aux partenaires sociaux.

La modification des taux est également soumise à l'avis du CTP.

L'avis du CTP **ne lie pas** l'autorité de nomination : cela signifie qu'elle peut soumettre le projet de délibération même si le CTP a émis un avis défavorable.

En revanche, si l'autorité de nomination procède à une modification substantielle de son projet entre la saisine du CTP et la réunion de l'organe délibérant, elle doit solliciter un nouvel avis du CTP. Tel n'est pas le cas pour les modifications effectuées pour tenir compte de l'avis rendu par le CTP.

2. Vote et entrée en vigueur

Le vote de la délibération obéit aux **règles classiques du CGCT** applicables.

Le rapport de présentation peut préciser, le cas échéant, le nombre d'agents potentiellement concernés, mais cela n'aura qu'un caractère informatif. Le corps de la délibération doit comporter uniquement des ratios (entre 0 et 100%) et en aucun cas les noms des agents.

La délibération fixant les ratios demeure valable tant qu'elle n'est pas modifiée. Aucune fréquence d'actualisation n'est prescrite. Rien n'interdit cependant à l'organe délibérant de la modifier d'une année sur l'autre.

Enfin, la délibération est exécutoire dès publication. Elle n'est **pas soumise** à l'obligation de transmission au **contrôle de légalité**¹⁸.

Un modèle de délibération est disponible en annexe 1 (page 23).

¹⁷ Y compris les fonctionnaires stagiaires, les agents contractuels, les agents accueillis en détachement ou par voie de mise à disposition depuis au moins une année. Un fonctionnaire employé à temps non complet équivaut à un effectif. Cf article 5 de l'arrêté n°1102 DIPAC du 5 juillet 2012

¹⁸ Article L.2131-2 du CGCT

III. Établissement du tableau annuel d'avancement

L'essentiel

Parmi les fonctionnaires éligibles (I), l'**autorité de nomination** peut choisir d'en inscrire certains sur un **tableau annuel d'avancement**, mais elle n'est pas obligée de le faire. Ce tableau d'avancement est propre à chaque commune ou établissement public et le nombre de noms susceptible d'y figurer dépend du ratio d'avancement (II) fixé par l'organe délibérant.

À partir de 2027, l'autorité de nomination sera guidée dans ses choix par des **lignes directrices** arrêtées par le CGF pour l'ensemble de la Polynésie française

A. Conditions à respecter

1. Critères de choix

L'autorité de nomination ne peut pas inscrire sur le tableau d'avancement un agent qui ne remplirait pas les conditions d'ancienneté ou d'échelon (I), quels que soient le mérite ou l'engagement professionnel de cet agent.

Parmi les agents éligibles, l'autorité de nomination choisit ceux dont elle souhaite proposer l'inscription au tableau d'avancement, en se fondant sur :

★ La **valeur professionnelle** : c'est-à-dire la **manière de servir** du fonctionnaire (appréciée au regard notamment de son évaluation annuelle ou des propositions motivées de son supérieur hiérarchique) et la **nature des fonctions** exercées¹⁹ ;

★ Les **acquis de l'expérience** professionnelle, c'est-à-dire l'ensemble des **savoirs, compétences et aptitudes** acquis par l'agent dans l'exercice de son activité professionnelle, au cours de ses formations, mais également à l'extérieur de l'administration (activités salariées, bénévoles, syndicales, etc.).

À compter de **2027**, ces choix sont guidés par des **lignes directrices** établies par le CGF (voir B, page 13).

2. Critères interdits

Comme dans tout recrutement, il est interdit de fonder son choix sur les critères suivants²⁰ :

- Les opinions politiques ;
- Les activités syndicales ;
- Les opinions philosophiques ou religieuses ;
- L'origine ;
- Le sexe ;
- L'orientation sexuelle ;
- L'identité de genre ;
- L'âge ;
- Le patronyme ;
- La situation de famille ;
- L'état de grossesse ;
- L'état de santé ;
- L'apparence physique ;
- Le handicap ;
- La qualité de lanceur d'alerte ;

¹⁹ CE, 21 janvier 1994, *Ministère des Anciens combattants c/ Mlle Rua*, n°135408

²⁰ Articles 10 à 14 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 et article 225-1 du code pénal

- L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ;
- Les votes ou opinions émis au cours d'une campagne électorale ;
- La situation économique ;
- Le lieu de résidence ;
- Les caractéristiques génétiques ;
- Les mœurs.

3. Seuils démographiques et d'encadrement

Les inscriptions au tableau d'avancement ne sont possibles que sous réserve de respecter les **seuils démographiques et d'encadrement** prévus par les statuts particuliers pour certains grades :

Cat.	Grade	Seuil d'encadrement	Seuil démographique
C	Adjudant	- le nombre de sergents et d'adjudants professionnels ne peut excéder le quart de l'effectif total des sapeurs-pompiers du centre ²¹ - le nombre des adjudants professionnels ne peut excéder celui des sergents professionnels	-
B	Lieutenant	Le nombre de poste de majors et de lieutenants dans un corps doit être inférieur à 4% du nombre total de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires du corps	-
A	Conseiller qualifié ; Conseiller principal ; Commandant	-	- communes et groupements de communes de plus de 2 000 habitants - établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants
	Lieutenant-colonel	Il exerce ses fonctions au sein de l'établissement public d'incendie et de secours de Polynésie française	-
	Directeur de police municipale qualifié et principal	Ils exercent leurs fonctions dans les communes ou groupements de communes comprenant plus de cinquante agents de police municipale	- communes et groupements de communes de plus de 2 000 habitants - établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants

Les promotions prononcées en méconnaissance de ces seuils sont illégales²².

²¹ Dans ce cadre, le nombre de sapeurs-pompiers volontaires à prendre en considération est égal à deux fois le nombre de sapeurs-pompiers professionnels, arrondi à l'entier supérieur.

²² CE, 12 décembre 1997, *Commune de La Valette-du-Var*, n°148724

4. Classement

Les fonctionnaires sont inscrits sur le tableau d'avancement **par ordre de mérite** et ils ne pourront être nommés que **dans cet ordre**. Cet ordre est déterminé par la **comparaison des mérites respectifs** des agents²³ : le 1^{er} inscrit est plus méritant que le 2^e, qui est lui-même plus méritant que le 3^e, etc.

Il n'existe **pas de droit à l'inscription** au tableau d'avancement des fonctionnaires qui remplissent les conditions d'ancienneté²⁴ : l'inscription n'est pas automatique et dépend de l'appréciation de l'autorité de nomination.

Un **refus d'inscription** n'a pas à être motivé car l'inscription ne constitue pas un « droit »²⁵.

De plus, un agent inscrit sur le tableau d'avancement qui ne bénéficie pas d'un avancement une année n'a pas de droit à être automatiquement réinscrit sur le tableau de l'année suivante²⁶ : sa réinscription éventuelle relève de l'appréciation de l'autorité de nomination.

B. Lignes directrices

1. Contenu

Dans une logique de **transparences** des critères d'évolution de carrière des fonctionnaires, les lignes directrices fixent des **orientations générales** en matière de promotion et de valorisation des parcours des fonctionnaires à partir de 2027²⁷.

Il s'agit des critères principaux sur lesquels devraient se fonder les choix des autorités de nomination pour l'avancement de grade « au choix ».

Il peut par exemple s'agir de valoriser :

- L'effort de formation ;
- Les sujétions pesant sur les agents (contraintes horaires, lien avec le public, exposition, etc.) ;
- La diversité des parcours professionnels et les mobilités ;
- L'aptitude à l'encadrement ou à l'exercice de fonctions supérieures ;
- La présentation des concours ou examens...

À noter

Les éléments précités sont mentionnés à titre d'exemple et ne peuvent préjuger des critères qui seront effectivement retenus.

²³ CE, 27 avril 2011, *Commune de La Ciotat*, n°304987

²⁴ CAA Marseille, 1^{er} avril 2021, n°19MA05425

²⁵ CE, 23 octobre 2013, *M. Marc-Antoine.*, n°339260

²⁶ CE, 20 janvier 1988, *M. Meleo*, n°68435

²⁷ Article 48 (III) de l'arrêté n°HC/26/DIRAJ du 20 janvier 2025

2. Procédure d'élaboration

Le **président du CGF** consulte les maires et présidents d'établissements publics sur le contenu des lignes directrices²⁸, puis recueille l'avis des commissions administratives paritaires.

Les lignes directrices sont mises à jour **tous les 3 ans** (2027-2029 ; 2030-2032 ; etc.).

Elles sont arrêtées **avant le 30 novembre** de l'année qui précède et diffusées largement à l'ensemble des employeurs communaux de Polynésie française.

3. Pouvoir d'appréciation

L'article 2 de l'arrêté n°HC/26/DIRAJ du 20 janvier 2025 consacre le **pouvoir d'appréciation** des autorités de nomination, qui peuvent s'écarter des lignes directrices en fonction :

- de situations individuelles,
- des circonstances,
- d'un motif d'intérêt général.

Cela signifie qu'une autorité de nomination peut inscrire sur le tableau d'avancement un fonctionnaire dont le dossier ne correspondrait pas totalement aux lignes directrices, mais dont l'avancement serait **justifié** par un besoin particulier du service ou une situation individuelle exceptionnelle.

*Les lignes directrices s'appliquent aux
avancements de grade « au choix » **à partir de 2027.***

C. Modalités d'inscription au tableau d'avancement

1. Caractère annuel du tableau

Le tableau d'avancement est établi **annuellement** et n'est valable que pour l'année considérée. Une fois le tableau établi, il n'est **pas modifiable**.

La collectivité n'est pas tenue de dresser un tableau d'avancement, mais si elle ne dresse pas de tableau, aucun fonctionnaire ne pourra être promu « au choix ».

Il ne peut y avoir qu'**un seul tableau** d'avancement **par cadre d'emplois** et **par spécialité**.

Une fois un agent inscrit, il ne peut être **radié** que dans les hypothèses suivantes :

- S'il refuse le poste qui lui est proposé (voir IV.B.1, page 19) ;
- A l'issue d'une procédure disciplinaire, la « *radiation du tableau d'avancement* » constituant une sanction du 2^e groupe prise après avis du conseil de discipline.

²⁸ En l'absence de réponse, l'avis des autorités de nomination est réputé rendu après deux mois

2. Nombre de fonctionnaires susceptibles d'être inscrits

Le nombre de fonctionnaires inscrits sur le tableau d'avancement ne peut pas être supérieur au produit du nombre de fonctionnaires éligibles à l'avancement par le ratio fixé par délibération, arrondi à l'entier supérieur²⁹.

La première étape est donc de connaître précisément le **nombre de fonctionnaires qui remplissent les conditions d'ancienneté** (I) dans chaque grade et chaque spécialité.

L'article 6 de l'arrêté n°HC/26/DIRAJ/BAJC du 20 janvier 2025 précise par ailleurs que seuls sont pris en compte les **fonctionnaires « effectivement en poste »** au 31 décembre de l'année qui précède l'établissement du tableau. Sont donc exclus du décompte les fonctionnaires en détachement, en disponibilité ou en congé parental.

Le nombre d'avancement possibles est ensuite calculé de la façon suivante :

$$\left\lceil \left(\frac{\text{fonctionnaires remplissant les conditions}}{\text{les conditions}} \right) \times \frac{\text{ratio}}{100} \right\rceil$$

Point de vigilance

Les titulaires des **grades provisoires** (adjoint de classe exceptionnelle, technicien de classe exceptionnelle, etc.) sont comptés avec les fonctionnaires du grade initial.

Exemple 1 : Sur 16 gardiens, 9 remplissent les conditions dans la spécialité « sécurité publique ». Si le ratio est fixé pour ce grade et cette spécialité à 30%, le calcul est le suivant :

$$\left\lceil 9 \times \frac{30}{100} \right\rceil = \lceil 2,7 \rceil = 3$$

Cela signifie que 3 fonctionnaires maximum pourront être inscrits sur le tableau pour l'avancement au grade de brigadier.



Exemple 2 : Sur 10 adjoints et 2 adjoints de classe exceptionnelle, 7 adjoints et 2 adjoints de classe exceptionnelle remplissent les conditions dans la spécialité « administrative ». Si le ratio est fixé pour ce grade et cette spécialité à 50%, le calcul est le suivant :

$$\left\lceil (7 + 2) \times \frac{50}{100} \right\rceil = \lceil 4,5 \rceil = 5$$

²⁹ Article 120 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011

— L'avancement de grade « au choix » —

Cela signifie que 5 fonctionnaires maximum pourront être inscrits sur le tableau pour l'avancement au grade d'adjoint principal.



L'autorité de nomination n'est **pas tenue** d'inscrire sur le tableau autant de fonctionnaires qu'il y a d'avancements possibles. Des places peuvent être laissées « vides ».

Exemple : Si 9 fonctionnaires peuvent être inscrits, l'autorité de nomination peut choisir de ne faire figurer que 7 noms sur le tableau.

3. Avis de la CAP

Le projet de tableau d'avancement est obligatoirement soumis à l'**avis de la commission administrative paritaire** avant d'être arrêté par le maire ou le président. La saisine de la CAP ne suffit pas : la commission doit avoir rendu son avis avant la signature de l'arrêté³⁰.

Seul le **projet de tableau** établi par l'autorité de nomination est soumis à l'avis de la CAP³¹.

Il n'y a pas lieu de transmettre les noms de tous les fonctionnaires remplissant les conditions, mais uniquement :

- Les noms des fonctionnaires que l'autorité souhaite inscrire au tableau ;
- Avec l'indication de l'ordre du tableau.

Les projets de tableaux doivent être distincts par grade et par spécialité : chaque tableau donnera lieu à un avis distinct de la CAP.

La demande d'avis (modèle en annexe 2, page 26) doit être accompagnée :

- Des justificatifs montrant que les agents proposés remplissent les **conditions requises** et notamment les états de services des agents (voir modèle en annexe 6, page 40) ;
- L'indication des éléments sur lesquels l'autorité de nomination s'est fondée pour faire ses propositions après avoir comparé les **mérites respectifs** des agents³².

Si l'autorité de nomination souhaite modifier son projet (ajout ou retrait de fonctionnaires ; modification de l'ordre) après la saisine ou l'avis de la CAP, elle doit solliciter un nouvel avis. Tel n'est pas le cas pour les modifications effectuées pour tenir compte de l'avis rendu par la CAP.

³⁰ TA de la Polynésie française, 15 mars 2022, *Haut-commissaire de la République c/ SIVMTG*, n°2100574

³¹ CE, 27 avril 2011, *Commune de La Ciotat*, n°304987

³² CAA Marseille, 10 octobre 2006, n°03MA01715

4. Tableau définitif

Le tableau définitif est établi **par arrêté** du maire ou du président (voir modèle en annexe 3, page 29).

L'arrêté est ensuite :

- **transmis au CGF** qui en assure la publicité³³ ;
- affiché dans la commune.

Il n'est pas nécessaire de le notifier aux agents concernés : l'inscription au tableau n'a **pas d'effet direct** sur la situation des fonctionnaires et ne suffit pas pour l'avancement.

Le CGCT ne prévoit pas de transmission obligatoire au contrôle de légalité.

Le tableau d'avancement est valable **jusqu'au 31 décembre** de l'année au titre de laquelle il a été établi.

³³ Article 4 de l'arrêté n°HC/26/DiRAJ/BAJC du 20 janvier 2025

IV. Prononcé de l'avancement « au choix »

L'essentiel

L'autorité de nomination **peut** prononcer l'avancement des fonctionnaires inscrits sur le tableau d'avancement jusqu'au 31 décembre de l'année d'établissement du tableau. L'avancement n'est possible qu'au sein de la même collectivité.

L'avancement dans le nouveau grade doit être précédé des formalités habituelles (création de poste, publicité). Elle est soumise dans certains cas à des seuils d'encadrement.

A. Création et publicité des emplois

1. Création des emplois

Les fonctionnaires inscrits sur le tableau d'avancement ne peuvent être effectivement nommés dans leur nouveau grade que s'il existe un **emploi ouvert par délibération** dans le grade et la spécialité concernés³⁴.

Point de vigilance

La création d'un emploi doit être motivée par un **besoin de la collectivité** ou de l'établissement. Une création de poste qui serait exclusivement motivée par la possibilité de faire bénéficier d'une promotion à un agent serait illégale car constitutive d'une « nomination pour ordre »³⁵.

2. Publicité au CGF

La publicité des vacances et créations d'emplois auprès du CGF est **obligatoire** en application de l'article 38 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005. L'avancement de grade ne déroge pas à cette règle.

De plus, il n'est pas possible de réserver un emploi uniquement aux personnes inscrites sur le tableau d'avancement en application du principe constitutionnel d'**égalité d'accès aux emplois publics**. Le Conseil d'État juge ainsi irrégulier le recrutement effectué à l'issue d'une déclaration de vacance d'emploi restreignant l'accès à une voie particulière³⁶.

³⁴ CE, 21 mars 1958, *Delteil*

³⁵ CE, 21 juillet 2006, n°279527

³⁶ CE, 6 février 2019, *Communauté d'agglomération du Nord Grande-Terre*, n°414066

Il appartiendra à la collectivité ou à l'établissement d'apprécier les mérites des candidats issus des différentes voies d'accès (examens professionnels, détachement, mutation, avancement « au choix », etc.), mais rien ne l'oblige, par exemple, à recevoir l'ensemble des candidats en entretien.

B. Modalités d'avancement

1. Arrêté d'avancement

Au moment de l'avancement de grade du fonctionnaire, l'administration doit vérifier que :

- le **tableau d'avancement** est toujours en cours de validité : l'avancement doit être prononcé avant le 31 décembre de l'année d'établissement du tableau ;
- le fonctionnaire est **en position d'activité** (y compris les congés maladie) ou **de détachement** ;
- le fonctionnaire remplit les conditions d'**aptitude physique et médicale** de maintien en activité (spécialités « sécurité civile » et « sécurité publique »).

Les fonctionnaires ne peuvent bénéficier d'un avancement « au choix » que **dans l'ordre du tableau** : pour prononcer l'avancement du 2^e, il faut que le 1^{er} ait déjà bénéficié d'un avancement.

Cependant, si un fonctionnaire refuse le poste qui lui est proposé, l'autorité de nomination peut le radier du tableau d'avancement.

L'autorité de nomination n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires figurant sur le tableau d'avancement³⁷.

L'intéressé étant d'ores et déjà fonctionnaire communal, il n'y a pas lieu à la consultation du casier judiciaire.

L'avancement de grade ne donne **pas lieu** à une année de **stage**. L'agent est directement titulaire de son nouveau grade.

Point de vigilance

À l'occasion d'un avancement de grade, les fonctionnaires des spécialités « sécurité civile » et « sécurité publique » doivent remplir les conditions d'aptitude physique et médicale **de maintien en activité** et non les conditions de recrutement³⁸.

2. Entrée en vigueur

La décision de nomination du fonctionnaire dans son nouveau grade est effective dès **notification** à l'intéressé.

La nomination ne peut **pas** avoir d'**effet rétroactif**³⁹, c'est-à-dire que :

- l'agent ne peut pas être « avancé » à une date antérieure à la date de l'arrêté ;
- il ne peut pas bénéficier d'un « rappel » de rémunération pour des services antérieurs à son avancement.

³⁷ CE, 20 janvier 1988, *M. Meleo*, n°68435

³⁸ V de l'article 1^{er} et dernier alinéa de l'article 22 de l'arrêté n°2333 DIPAC du 3 septembre 2013

³⁹ CE, 25 juin 1948, *Société du journal « L'Aurore »*

3. *Reclassement*

Les statuts particuliers prévoient que les fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade sont classés à l'échelon correspondant à l'**indice égal** ou, à défaut, immédiatement supérieur dans leur nouveau grade.

L'ancienneté est **conservée** dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur lorsque l'avantage qui résulte de leur nomination est **inférieur à ce qu'ils auraient retiré d'un avancement d'échelon**, dans leur ancien grade.

Des tableaux précisant les conditions de reclassement et de conservation de l'ancienneté pour chaque grade figurent en annexe 4 (page 34).

V. Avancement exceptionnel pour acte de bravoure dûment constaté

L'essentiel

Les statuts particuliers des cadres d'emplois permettent un avancement exceptionnel en cas d'acte de bravoure accompli par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions, après avis conforme du haut-commissaire.

Sont éligibles à un avancement exceptionnel les fonctionnaires titulaires de toutes les spécialités, **sauf** s'ils relèvent du **dernier grade** de leur cadre d'emplois (agent principal, adjoint principal ou technicien principal) ou s'ils sont conseillers principaux. La promotion a lieu dans la **même spécialité** et dans la **même collectivité**.

Elle n'est soumise :

- Ni aux conditions individuelles d'ancienneté (sous réserve d'être fonctionnaire titulaire) ;
- Ni à l'obligation de figurer au tableau annuel d'avancement ;
- Ni à l'avis de la CAP.

En revanche :

- Un **emploi vacant** doit exister dans le grade de nomination (soumis aux seuils d'encadrement) ;
- L'agent doit remplir les **conditions d'aptitude** physique et médicale (maintien en activité) ;
- S'agissant de la spécialité « sécurité civile », le fonctionnaire doit effectuer la **formation de professionnalisation** liée à son nouveau grade.

L'acte de bravoure doit être **dûment constaté** et avoir été accompli dans l'**exercice des fonctions** du fonctionnaire. Le rapport parlementaire de la loi « Matras » qui a créé cette disposition dans la fonction publique territoriale hexagonale précise la **définition** qui pourrait être donnée à un acte de bravoure :

« une action témoignant d'un courage et d'un sens du devoir hors du commun. Il se définit par l'engagement délibéré de son auteur dans une action comportant un risque physique exceptionnel et ne doit pas nécessairement avoir été couronné de succès. »⁴⁰

L'avancement exceptionnel est conditionné à un **avis conforme du haut-commissaire** de la République. Le haut-commissaire se prononce sur la base d'un rapport circonstancié du maire ou du président de l'établissement public. En cas d'avis défavorable, l'avancement exceptionnel ne peut pas être prononcé.

Les conditions de **reclassement** à l'indice égal ou immédiatement supérieur sont identiques à celles de l'avancement de grade « au choix » (voir IV.B.3, page 20).

⁴⁰ Rapport n°4154 enregistré le 12 mai 2021 sur la proposition de loi *visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels*, page 100

Annexes

Liste des annexes

ANNEXE 1 : MODÈLE DE DÉLIBÉRATION FIXANT LES RATIOS D'AVANCEMENT	23
ANNEXE 2 : FORMULAIRE SAISINE DE LA CAP.....	26
ANNEXE 3 : MODÈLE DE TABLEAU D'AVANCEMENT	29
ANNEXE 4 : MODALITÉS DE RECLASSEMENT.....	34
A. Catégorie « exécution » (D)	34
B. Catégorie « application » (C)	35
C. Catégorie « maîtrise » (B).....	35
D. Catégorie « conception et encadrement » (A)	36
ANNEXE 5 : MODÈLE D'ARRÊTÉ D'AVANCEMENT.....	37
ANNEXE 6 : MODÈLE D'ÉTAT DE SERVICES	40

Annexe 1 : Modèle de délibération fixant les ratios d'avancement

République française
Polynésie française

Subdivision administrative ...
Commune de ... / Établissement public ...

Délibération n°... du ...
fixant les ratios d'avancement de grade par appréciation de la valeur professionnelle
et des acquis de l'expérience professionnelle

LE CONSEIL MUNICIPAL/SYNDICAL/COMMUNAUTAIRE/D'ADMINISTRATION

Vu la loi organique n°2004-192 du 27 février 2004, modifiée, portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005, modifiée, portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs, notamment son article 50 ;

Vu le décret n°2011-1040 du 29 août 2011, modifié, fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs, notamment ses articles 119 et 120 ;

Vu l'arrêté n°1116 DIPAC du 5 juillet 2012, modifié, portant statut particulier du cadre d'emplois « conception et encadrement », notamment son article 15 ;

Vu l'arrêté n°1117 DIPAC du 5 juillet 2012, modifié, portant statut particulier du cadre d'emplois « maîtrise », notamment ses articles 15 et 24 ;

Vu l'arrêté n°1118 DIPAC du 5 juillet 2012, modifié, portant statut particulier du cadre d'emplois « application », notamment ses articles 14 et 23 ;

Vu l'arrêté n°1119 DIPAC du 5 juillet 2012, modifié, portant statut particulier du cadre d'emplois « exécution », notamment son article 12 ;

Vu l'arrêté n°HC/26/DIRAJ/BAJC du 20 janvier 2025 fixant les modalités d'avancement de grade et de promotion interne par appréciation de la valeur et des acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires communaux ;

Vu l'avis du comité technique paritaire en date du ... ;

si le nombre d'agents est supérieur à 49

Considérant que pour tout avancement de grade par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle, le nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promu est déterminé par un ratio appliqué à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement ;

Considérant que ce taux est fixé par délibération, pour chaque grade et chaque spécialité, en fonction de la politique définie en matière d'avancement par la collectivité ; que les tableaux d'avancement seront établis par arrêté du maire/président après avis de la commission administrative paritaire ;

À l'unanimité / à la majorité

D É C I D E

Article 1^{er} : Les ratios d'avancement de grade par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires de la spécialité « administrative » sont fixés comme suit :

Catégorie	Grade(s) d'origine	Grade d'avancement	Ratio
D	Agent	Agent qualifié	...%
	Agent qualifié	Agent principal	...%
C	Adjoint et adjoint de classe exceptionnelle	Adjoint principal	...%
B	Technicien et technicien de classe exceptionnelle	Technicien principal	...%
A	Conseiller	Conseiller q	à adapter selon les grades présents dans la collectivité
	Conseiller qualifié	Conseiller p	

Article 2 : Les ratios d'avancement de grade par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires de la spécialité « technique » sont fixés comme suit :

Catégorie	Grade(s) d'origine	Grade d'avancement	Ratio
D	Agent	Agent qualifié	...%
	Agent qualifié	Agent principal	...%
C	Adjoint et adjoint de classe exceptionnelle	Adjoint principal	...%
B	Technicien et technicien de classe exceptionnelle	Technicien principal	...%
A	Conseiller	Conseiller qualifié	...%
	Conseiller qualifié	Conseiller principal	...%

Article 3 : Les ratios d'avancement de grade par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires de la spécialité « sécurité civile » sont fixés comme suit :

Catégorie	Grade(s) d'origine	Grade d'avancement	Ratio
B	Major et major de classe exceptionnelle	Lieutenant	...%
A	Capitaine	Commandant	...%
	Commandant	Lieutenant-colonel	...%

Article 4 : Les ratios d'avancement de grade par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires de la spécialité « sécurité publique » sont fixés comme suit :

Catégorie	Grade(s) d'origine	Grade d'avancement	Ratio
D	Agent de sécurité publique	Agent de sécurité publique qualifié	...%
	Agent de sécurité publique qualifié	Agent de sécurité publique principal	...%

Catégorie	Grade(s) d'origine	Grade d'avancement	Ratio
C	Gardien et gardien de classe exceptionnelle	Brigadier	...%
B	Chef de service de classe normale et chef de service de classe supérieure	Chef de service de classe exceptionnelle	...%
A	Directeur de police municipale	Directeur de police municipale qualifié	...%
	Directeur de police municipale qualifié	Directeur de police municipale principal	...%

Article 5 : Ces dispositions prennent effet pour les avancements au titre de l'année ... et seront reconduites tacitement chaque année, sauf délibération modificative.

Article 6 : Le **maire/président** est chargé de la mise en œuvre de la présente délibération.

Article 7 : La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de la Polynésie française dans un délai de deux mois à compter de sa notification. La juridiction administrative peut être saisie par l'application « Télérecours citoyen » accessible depuis le site www.telerecours.fr

Article 8 : La présente délibération sera affichée aux emplacements habituels et publiée sur le site internet de la commune/de l'établissement.

Fait à ... le ...

Le Maire / Président

(nom, prénoms, signature)

Le **maire/président** certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de la présente délibération.

Copie en est adressée :

- À l'agent comptable de la **collectivité ou de l'établissement public**.

Annexe 2 : Formulaire saisine de la CAP



Pŭ Ti'aauras e Fasaineineras Tŕo'a

Saisine pour avis de la CAP sur un projet de tableau d'avancement

À transmettre au CGF

1. Modalités d'avancement

Grade visé * :

- Conseiller principal (A)
- Conseiller qualifié (A)
- Technicien principal (B)
- Adjoint principal (C)
- Agent principal (D)
- Agent qualifié (D)

Spécialité * :

- Administrative
- Technique
- Sécurité civile
- Sécurité publique

Inscription au tableau d'avancement au titre de l'année * :

2. Collectivité

Nom de la collectivité ou de l'établissement * :

Nature juridique * : commune groupement de communes établissement public administratif

Coordonnées de l'agent chargé du dossier * :

Nombre de fonctionnaires dans le grade et la spécialité * :

Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions dans le grade et la spécialité * :

Ratio d'avancement fixé par délibération pour le grade et la spécialité * : %

Nombre d'agents proposés * :

3. Projet de liste

Dans l'ordre de mérite * :

	Nom et Prénom	Grade actuel	Éch .	Ancienneté d'échelon	Ancienneté dans le grade	Années de service public

1	Appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience					
					
					
					

2	Nom et Prénom	Grade actuel	Éch .	Ancienneté d'échelon	Ancienneté dans le grade	Années de service public

	Appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience					
.....						
.....						
.....						
3	Nom et Prénom	Grade actuel	Éch .	Ancienneté d'échelon	Ancienneté dans le grade	Années de service public

	Appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience					
.....						
.....						
.....						
4	Nom et Prénom	Grade actuel	Éch .	Ancienneté d'échelon	Ancienneté dans le grade	Années de service public

	Appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience					
.....						
.....						
.....						
5	Nom et Prénom	Grade actuel	Éch .	Ancienneté d'échelon	Ancienneté dans le grade	Années de service public

	Appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience					
.....						
.....						
.....						
...	Nom et Prénom	Grade actuel	Éch .	Ancienneté d'échelon	Ancienneté dans le grade	Années de service public

	Appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience					
.....						
.....						
.....						

Je certifie sur l'honneur l'exactitude des informations ci-dessus.

Fait à, le / /

(nom, prénom, qualité)

(signature)



4. Liste des pièces à joindre

- La délibération fixant le ratio d'avancement ;

Pour chaque fonctionnaire figurant sur le projet de liste :

- État des services effectifs signé par l'autorité de nomination (voir modèle en annexe 6, page 37) ;
- Tous les arrêtés accordant une disponibilité, un détachement ou un congé parental ;
- Tous les arrêtés accordant un temps partiel ou nommant le fonctionnaire sur un emploi à temps non complet ;
- Arrêté de nomination, de titularisation ou d'intégration dans le cadre d'emplois actuel ;
- Arrêté(s) d'avancement de grade (hors intégration dans ce grade) ;
- Arrêté(s) d'avancement d'échelon ;
- Rapports de proposition des supérieurs hiérarchiques (le cas échéant) ;
- Contrats de travail si une partie des années de service public exigées a été réalisée sous le statut d'agent contractuel.

Annexe 3 : Modèle de tableau d'avancement

République française
Polynésie française

Subdivision administrative ...

Commune de ... / Établissement public ...

Arrêté n°... du ...

établissant le tableau annuel d'avancement de grade par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle au titre de l'année ...

LE MAIRE/PRÉSIDENT

Vu la loi organique n°2004-192 du 27 février 2004, modifiée, portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005, modifiée, portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs, notamment son article 50 ;

Vu le décret n°2011-1040 du 29 août 2011, modifié, fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs, notamment ses articles 119 et 120 ;

Vu l'arrêté n°1116 DIPAC du 5 juillet 2012, modifié, portant statut particulier du cadre d'emplois « conception et encadrement », notamment son article 15 ;

Vu l'arrêté n°1117 DIPAC du 5 juillet 2012, modifié, portant statut particulier du cadre d'emplois « maîtrise », notamment ses articles 15 et 24 ;

Vu l'arrêté n°1118 DIPAC du 5 juillet 2012, modifié, portant statut particulier du cadre d'emplois « application », notamment ses articles 14 et 23 ;

Vu l'arrêté n°1119 DIPAC du 5 juillet 2012, modifié, portant statut particulier du cadre d'emplois « exécution », notamment son article 12 ;

Vu l'arrêté n°HC/26/DIRAJ/BAJC du 20 janvier 2025 fixant les modalités d'avancement de grade et de promotion interne par appréciation de la valeur et des acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires communaux ;

Vu l'arrêté n°... du ... du président du Centre de gestion et de formation fixant les lignes directrices applicables à la promotion interne et à l'avancement de grade à la période 2027-2030 **à partir de 2027**

Vu la délibération n°... du ... fixant les ratios d'avancement de grade par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle ;

Vu l'avis de la commission administrative paritaire en date du ... ;

Considérant la situation des fonctionnaires en poste dans la commune/l'établissement ;

ARRÊTE

Article 1^{er} : Le tableau annuel d'avancement au grade de la **catégorie « exécution »** au titre de l'année ... est établi comme suit :

À adapter selon les besoins
de la collectivité

- **Grade d'agent qualifié / agent de sécurité publique qualifié**

- Spécialité « administrative »

Rang	Nom ¹	Prénom(s)	Grade actuel
1	Agent
2	Agent

- Spécialité « technique »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Agent
2	Agent

- Spécialité « sécurité publique »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Agent de sécurité publique
2	Agent de sécurité publique

- **Grade d'agent principal / agent de sécurité publique principal**

- Spécialité « administrative »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Agent qualifié
2	Agent qualifié

- Spécialité « technique »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Agent qualifié
2	Agent qualifié

- Spécialité « sécurité publique »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Agent de sécurité publique qualifié
2	Agent de sécurité publique qualifié

¹ De naissance et d'usage

Article 2 : Le tableau annuel d'avancement au grade de la **catégorie « application »** au titre de l'année ... est établi comme suit :

- **Grade d'adjoint principal / brigadier**

- Spécialité « administrative »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Adjoint
2	Adjoint

- Spécialité « technique »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Adjoint de cl. exc.
2	Adjoint

- Spécialité « sécurité publique »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Gardien
2	Gardien de cl. exc.

Article 3 : Le tableau annuel d'avancement au grade de la **catégorie « maîtrise »** au titre de l'année ... est établi comme suit :

- **Grade de technicien principal / lieutenant / chef de service de classe exceptionnelle**

- Spécialité « administrative »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Technicien
2	Technicien de cl. exc.

- Spécialité « technique »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Technicien de cl. exc.
2	Technicien

- Spécialité « sécurité civile »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Major
2	Major

- Spécialité « sécurité publique »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Chef de service de classe normale
2	Chef de service de classe supérieure

Article 4 : Le tableau annuel d'avancement au grade de la **catégorie « conception et encadrement »** au titre de l'année ... est établi comme suit :

- **Grade de conseiller qualifié / commandant / directeur de police municipale qualifié**

- Spécialité « administrative »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Conseiller
2	Conseiller

- Spécialité « technique »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Conseiller
2	Conseiller

- Spécialité « sécurité civile »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Capitaine
2	Capitaine

- Spécialité « sécurité publique »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Directeur de police municipale
2	Directeur de police municipale

- **Grade de conseiller principal / lieutenant-colonel / directeur de police municipale principal**

- Spécialité « administrative »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Conseiller qualifié
2	Conseiller qualifié

- Spécialité « technique »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Conseiller qualifié
2	Conseiller qualifié

- Spécialité « sécurité civile »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Commandant
2	Commandant

- Spécialité « sécurité publique »

Rang	Nom	Prénom(s)	Grade actuel
1	Directeur de police municipale qualifié
2	Directeur de police municipale qualifié

Article 5 : L'inscription au tableau des fonctionnaires ne vaut pas avancement.

Article 6 : Le présent arrêté sera affiché aux emplacements habituels de la commune/l'établissement. En outre, la publicité du tableau d'avancement sera assurée par le centre de gestion et de formation.

Article 7 : Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de la Polynésie française dans un délai de deux mois à compter de sa publication. La juridiction administrative peut être saisie par l'application « Télérecours citoyen » accessible depuis le site www.telerecours.fr

Copie en est adressée :

- Au Centre de gestion et de formation ;
- À l'agent comptable de la collectivité ou de l'établissement public.

Le Maire/Président

NOM Prénom

Annexe 4 : Modalités de reclassement

Actualisation

Les informations portées dans les tableaux ci-dessous ont été mises à jour au **1^{er} avril 2025** : il convient de s'assurer qu'elles sont toujours d'actualité à la date de l'avancement (voir l'arrêté n°1121 DIPAC du 5 juillet 2012 dans sa version en vigueur à la date de l'avancement).

A. Catégorie « exécution » (D)

1. Agent à agent qualifié

Agent		→	Agent qualifié		Ancienneté conservée
Échelon	Indice		Échelon	Indice	
3 ^e	122	→	2 ^e	123	Oui, dans la limite de 24 mois
4 ^e	127	→	3 ^e	128	
5 ^e	132	→	4 ^e	133	
6 ^e	137	→	5 ^e	138	
7 ^e	142	→	6 ^e	143	
8 ^e	148	→	7 ^e	148	Oui, dans la limite de 36 mois
9 ^e	154	→	8 ^e	154	
10 ^e	160	→	9 ^e	160	
11 ^e	166	→	10 ^e	166	
12 ^e	173	→	12 ^e	179	
13 ^e	180	→	13 ^e	186	
14 ^e	187	→	14 ^e	193	Non
15 ^e	194	→	15 ^e	200	

2. Agent qualifié à agent principal

Agent qualifié		→	Agent principal		Ancienneté conservée
Échelon	Indice		Échelon	Indice	
3 ^e	128	→	2 ^e	129	Oui, dans la limite de 24 mois
4 ^e	133	→	3 ^e	135	
5 ^e	138	→	4 ^e	141	
6 ^e	143	→	5 ^e	147	
7 ^e	148	→	6 ^e	153	
8 ^e	154	→	7 ^e	159	Oui, dans la limite de 36 mois
9 ^e	160	→	8 ^e	166	
10 ^e	166	→	8 ^e	166	
11 ^e	172	→	9 ^e	173	
12 ^e	179	→	10 ^e	180	
13 ^e	186	→	11 ^e	187	
14 ^e	193	→	12 ^e	195	
15 ^e	200	→	13 ^e	203	

B. Catégorie « application » (C)

1. Adjoint à adjoint principal

Adjoint		→	Adjoint principal		Ancienneté conservée
Échelon	Indice		Échelon	Indice	
6 ^e	179	→	1 ^{er}	188	Non
7 ^e	185	→	1 ^{er}	188	Oui, dans la limite de 12 mois
8 ^e	192	→	2 ^e	194	Oui, dans la limite de 24 mois
9 ^e	199	→	3 ^e	200	
10 ^e	206	→	4 ^e	206	
11 ^e	213	→	6 ^e	218	Oui, dans la limite de 36 mois
12 ^e	221	→	7 ^e	224	
13 ^e	229	→	8 ^e	231	
14 ^e	237	→	9 ^e	238	
15 ^e	245	→	10 ^e	245	

2. Adjoint de classe exceptionnelle à adjoint principal

Adjoint cl. except.		→	Adjoint principal		Ancienneté conservée
Échelon	Indice		Échelon	Indice	
6 ^e	229	→	8 ^e	231	Oui, dans la limite de 36 mois
7 ^e	240	→	10 ^e	245	
8 ^e	251	→	11 ^e	252	
9 ^e	262	→	13 ^e	268	Non

C. Catégorie « maîtrise » (B)

1. Technicien à technicien principal

Technicien		→	Technicien principal		Ancienneté conservée
Échelon	Indice		Échelon	Indice	
7 ^e	238	→	2 ^e	240	Oui, dans la limite de 24 mois
8 ^e	247	→	3 ^e	249	
9 ^e	256	→	4 ^e	258	
10 ^e	265	→	5 ^e	267	
11 ^e	274	→	6 ^e	276	
12 ^e	284	→	7 ^e	285	Oui, dans la limite de 36 mois
13 ^e	294	→	8 ^e	295	
14 ^e	304	→	9 ^e	305	
15 ^e	314	→	10 ^e	315	

2. Technicien de classe exceptionnelle à adjoint principal

Techn. cl. except.		→	Technicien principal		Ancienneté conservée
Échelon	Indice		Échelon	Indice	
7 ^e	300	→	9 ^e	305	Oui, dans la limite de 36 mois
8 ^e	311	→	10 ^e	315	
9 ^e	322	→	11 ^e	325	

D. Catégorie « conception et encadrement » (A)

1. Conseiller à conseiller qualifié

Conseiller		→	Conseiller qualifié		Ancienneté conservée
Échelon	Indice		Échelon	Indice	
6 ^e	293	→	2 ^e	294	Oui, dans la limite de 24 mois
7 ^e	303	→	3 ^e	305	
8 ^e	314	→	4 ^e	316	
9 ^e	325	→	5 ^e	327	
10 ^e	336	→	6 ^e	338	
11 ^e	347	→	7 ^e	349	Oui, dans la limite de 36 mois
12 ^e	359	→	8 ^e	361	
13 ^e	371	→	9 ^e	373	
14 ^e	383	→	10 ^e	385	
15 ^e	395	→	11 ^e	397	

2. Conseiller qualifié à conseiller principal

Conseiller		→	Conseiller qualifié		Ancienneté conservée
Échelon	Indice		Échelon	Indice	
4 ^e	316	→	1 ^{er}	329	Non
5 ^e	327	→	1 ^{er}	329	Oui, dans la limite de 12 mois
6 ^e	338	→	2 ^e	341	Oui, dans la limite de 24 mois
7 ^e	349	→	3 ^e	353	
8 ^e	361	→	4 ^e	365	
9 ^e	373	→	5 ^e	377	
10 ^e	385	→	6 ^e	389	
11 ^e	397	→	7 ^e	401	Oui, dans la limite de 36 mois
12 ^e	410	→	8 ^e	413	
13 ^e	423	→	9 ^e	425	
14 ^e	436	→	10 ^e	437	
15 ^e	449	→	11 ^e	449	

Annexe 5 : Modèle d'arrêté d'avancement

République française
Polynésie française

Subdivision administrative ...
Commune de ... / Établissement public ...

Arrêté n°... du ...
portant avancement de grade de M./Mme ...

LE MAIRE/PRÉSIDENT

Vu la loi organique n°2004-192 du 27 février 2004, modifiée, portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005, modifiée, portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs, notamment son article 50 ;

Vu le décret n°2011-1040 du 29 août 2011, modifié, fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs, notamment ses articles 119 et 120 ;

Vu l'arrêté n°1116 DIPAC du 5 juillet 2012, modifié, portant statut particulier du cadre d'emplois « conception et encadrement », notamment son article 15 ;

Vu l'arrêté n°1117 DIPAC du 5 juillet 2012, modifié, portant statut particulier du cadre d'emplois « maîtrise », notamment ses articles 15 et 24 ;

Vu l'arrêté n°1118 DIPAC du 5 juillet 2012, modifié, portant statut particulier du cadre d'emplois « application », notamment ses articles 14 et 23 ;

Vu l'arrêté n°1119 DIPAC du 5 juillet 2012, modifié, portant statut particulier du cadre d'emplois « exécution », notamment son article 12 ;

Vu l'arrêté n°1121 DIPAC du 5 juillet 2012, modifié, relatif aux grilles de traitements indiciaires des fonctionnaires des communes, de leurs groupements de communes ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;

Vu l'arrêté n°2333 DIPAC du 3 septembre 2013, modifié, relatif aux conditions d'aptitude physique et médicale des emplois relevant des spécialités sécurité civile et sécurité publique des communes, des groupements de communes et de leurs établissements publics administratifs ;

Vu l'arrêté n°HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023, modifié, relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires et agents contractuels des communes, des groupements de communes et des établissements publics à caractère administratif relevant des communes de la Polynésie française ;

Vu l'arrêté n°HC/26/DIRAJ/BAJC du 20 janvier 2025 fixant les modalités d'avancement de grade et de promotion interne par appréciation de la valeur et des acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires communaux ;

à adapter selon la catégorie

« sécurité civile » et « sécurité publique »

si le poste bénéficie d'un régime indemnitaire

Vu la délibération n° ... du ... fixant le régime indemnitaire ;

Vu la délibération n° ... du ... fixant les ratios d'avancement de grade par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle ;

Vu la délibération n° ... du ... portant création du poste de ... ;

Vu l'arrêté n° ... du ... établissant le tableau annuel d'avancement de grade par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle au titre de l'année ... ;

Vu l'arrêté n° ... portant ... ;

références du dernier arrêté concernant la carrière de l'agent

Vu la déclaration de vacance d'emploi n° ... publiée au CGF le ... ;

Vu la candidature de M./Mme ... ;

Considérant que l'intéressé(e) figure sur le tableau d'avancement établi par ordre de mérite en fonction de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle au titre de l'année en cours ; que l'ensemble des fonctionnaires classés avant lui/elle ont d'ores et déjà été nommés ; qu'il/elle accepte l'emploi correspondant à son nouveau grade ;

Considérant qu'il/elle a été nommé dans son grade actuel à la suite de la réussite d'un examen professionnel ou d'un concours ;

en catégories A et B

Considérant qu'il/elle remplit les conditions d'aptitude physique et médicale fixées par l'arrêté n° ... du ... relatif au recrutement des commissaires de la République en Polynésie française ;

**« sécurité civile » et
« sécurité publique »**

Considérant que M./Mme ... est fonctionnaire communal(e) titulaire du grade de ... dans la spécialité « ... » et qu'il/elle est actuellement au ...ème échelon avec une ancienneté de ... mois ; que l'indice attaché à l'échelon précité est ... ;

échelon et ancienneté dans l'ancien grade

Considérant que l'ancienneté détenue dans l'ancien grade est conservée dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur lorsque l'avantage qui résulte de la nomination est inférieur à ce que le fonctionnaire aurait retiré d'un avancement d'échelon, dans son ancien grade ;

ARRÊTE

Article 1^{er} : À compter du ..., M./Mme ... est nommé(e) ... (nom du grade) dans le cadre d'emplois « ... » et dans la spécialité « ... » sur le poste de ...

Article 2 : À cette date, M./Mme ... est classé(e) de la façon suivante :

- Grade : ... ;
- Spécialité : ... ;
- Échelon : ... ;
- Indice : ... ;
- Ancienneté conservée :

Article 3 : Sur son poste, M./Mme ... bénéficie du régime indemnitaire suivant, prévu par la délibération du ... susvisée : ...

le cas échéant

Article 3/4 : Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de la Polynésie française dans un délai de deux mois à compter de sa notification. La juridiction administrative peut être saisie par l'application « Télérecours citoyen » accessible depuis le site www.telerecours.fr

Article 4/5 : Le présent arrêté est notifié à l'intéressé(e) et versé à son dossier individuel.

Copie en est adressée :

- Au Centre de gestion et de formation ;
- À l'agent comptable de la [collectivité ou de l'établissement public](#).

[Le Maire/Président](#)

[NOM Prénom](#)

Annexe 6 : Modèle d'état de services

États de services de M./Mme ...
à la date du ...

Collectivité ou établissement	Période	Emploi occupé	Statut juridique ²	Position administrative ¹ (titulaires uniquement)	Grade et spécialité	Temps de travail hebdomadaire
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h

Fait à ..., le ...

Le Maire / Président

Nom, Prénom

(cachet de la mairie
ou de l'établissement)

¹ Activité, détachement, congé parental ou disponibilité (préciser le motif)

² Fonctionnaire titulaire, fonctionnaire stagiaire, agent contractuel de droit public, agent contractuel de droit privé

Versions et mise à jour

v.	Date	Rédacteur(s)	Modifications
0.1	04/04/2025	SG	- Version initiale
0.2	24/04/2025	Statut	- Coquilles
1.0	27/05/2025	SG	- Précisions à la suite des retours RH - Intégration des réponses de la DiRAJ
1.1	20/08/2025	SG	- Ajout des nouveaux échelons A et B



Pū Ti'aauraa e Faaineineraa Tōro'a