



DEPARTEMENT DE LA GUADELOUPE

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE

Basse-Terre, le 4 mai 2021

La Présidente,

REF : DIR / MLT/ AC – 2021-.....

Monsieur le Maire
de la Commune du Gosier

Hôtel de Ville

Objet : Conseil statutaire

Monsieur le Maire,

Vous avez bien voulu saisir le Centre de Gestion sur des questions relatives à la carrière. J'ai l'honneur de vous faire parvenir les éléments de réponse suivants :

- **Tous les agents promouvables doivent-ils être obligatoirement inscrits sur le tableau sans exception**

Depuis l'arrêt du Conseil d'Etat du 11 avril 2011, Commune de la Ciotat, la collectivité n'est plus tenue de faire figurer sur son projet de tableau l'ensemble des agents remplissant les conditions pour être promus par la voie de l'avancement de grade (Conseil d'Etat, 11 avril 2014, Commune de la Ciotat, Req n°304987 et 325246)

Toutefois, elle devra avoir procédé préalablement à l'établissement du tableau, à un examen préalable de la valeur professionnelle de chacun des agents remplissant les conditions statutaires. La liste de l'ensemble des promouvables doit être établie et disponible pour la CAP.

Jusqu'à cet arrêt, le juge avait estimé que l'administration était tenue de soumettre à la CAP l'ensemble des candidatures, pour qu'il soit procédé à l'examen comparé de la valeur professionnelle de tous les agents pouvant prétendre à l'avancement de grade (CAA Lyon n° 02LY01975 - 02LY01976 du 27 janvier 2004, ville de Lyon).

- **L'existence du poste au tableau des effectifs est-elle une condition *sine qua non* pour procéder à la nomination de l'agent au titre de l'avancement de grade ou de la promotion interne ?**

L'obligation d'élaborer un tableau des effectifs s'appuie sur les dispositions du Code des Collectivités Territoriales (Articles L2121-29, L2313-1, R2313-3)

Aux termes de l'article art. 34 de la loi n°84-53 du 26 janv. 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Toute nomination par l'autorité territoriale sur un emploi sans que la création de l'emploi correspondant ait été décidée par une délibération préalable est illégale (Conseil d'Etat, 11 juin 1982, Commune de Saint-Philippe, req. n°11887 /, Cour administrative d'appel de Douai, 3e chambre, du 3 avril 2002, 98DA02212).

- **Peut-on créer un poste en 2021 avec un effet rétroactif en 2020, en vue de la nomination d'un agent positionne sur le tableau 2020 ?**

Cette question comporte deux volets :

- ✓ *Caractère rétroactif de la délibération* : une délibération ne peut prendre effet au plus tôt qu'au jour de sa transmission au contrôle de légalité, une application rétroactive étant illégale (article L 2131-1 du Code Général des Collectivités Territoriales ; CE, sect. , 30 septembre 1998, ville de Nemours c/Mme Y. , req. n° 85 099)
- ✓ *Principe de l'annualité du tableau d'avancement de grade* : la loi 84-53 du 26 janvier 1984 pose le principe de l'annualité du tableau d'avancement de grade. Ainsi, pour l'ensemble des grades, la durée de validité du tableau est fixée à un an. Les fonctionnaires inscrits au tableau ne peuvent être nommés qu'au cours de sa période de validité. Leur nomination avec une date d'effet ultérieure au terme de l'année du tableau nécessite l'établissement d'un nouveau tableau et la réinscription des fonctionnaires concernés.
(Loi 84-53 du 26.01.1984 - art 80 ; QE n° 91591 du 20 juin 2006)

- **Nommer des agents figurant sur le tableau d'avancement 2020 en 2021 est-il conforme au principe de l'annualité du tableau d'avancement ?**

Il découle du principe de l'annualité évoqué ci-dessus qu'en l'absence de nomination d'un fonctionnaire figurant sur le tableau 2020 dans l'année 2020, il devra être établi un nouveau tableau en 2021 auquel l'agent devra être inscrit pour une éventuelle nomination en 2021. Il est à préciser que compte tenu de la réforme intervenue avec la loi du 6 août 2019 prenant effet en 2021, l'autorité territoriale ne pourra prononcer des avancements de grade à compter de l'année en cours, qu'après l'adoption de ses lignes directrices de gestion.

- **Doit-on obligatoirement nommer les agents inscrits sur le tableau (avis et propositions) et ayant reçu un avis favorable de la CAP ?**

L'inscription au tableau annuel d'avancement n'emporte pas nomination.

La nomination au choix n'est pas considéré par le juge administratif comme un « *avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir* » (CAA Lyon 12 déc. 2006 n°02LY00474).

L'autorité n'est pas non plus tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits sur le tableau (CE 20 janv. 1988, req. n°68435, Recueil Lebon).

- **Les agents positionnés sur un tableau doivent-ils obligatoirement être nommés le 1^{er} janvier de l'année du tableau ?**

Aucune disposition ne prévoit l'obligation de nommer les agents au 1^{er} janvier de l'année du tableau.

- **Le Maire peut-il ne pas suivre l'avis de la CAP et si oui, a-t-il à justifier de sa décision en pareille situation ?**

L'avis de la CAP est consultatif : il ne lie pas l'autorité territoriale.

Toutefois, lorsque l'autorité compétente prend une décision contraire à l'avis ou à la proposition émis par la commission, cette autorité doit informer la CAP des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre l'avis. (art. 30 décret n°89-229 du 17 avr. 1989).

Il faut souligner que selon la position du juge administratif, le non-respect de cette formalité est toutefois sans influence sur la légalité de la décision prise par l'administration (CE, 5 juillet 1989, *Association des administrations de l'INSEE*, req. no 65187, Circulaire du 23 avril 1999, NOR : FPPA9900059C ; CAA de VERSAILLES, 6ème chambre, 02/07/2020, 18VE01121-18VE01125)

- **La valeur professionnelle doit-elle être prise en compte pour positionner un agent sur le tableau d'avancement ?**

La valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle constituent les critères d'établissement du tableau annuel d'avancement.

D'autres éléments peuvent être pris en compte, dès lors qu'ils permettent d'apprécier la valeur professionnelle selon des critères objectifs (CE 371110 du 12.03.2014 / syndicat CGC-DGFIP).

Ainsi pourraient être considérés, de manière non exhaustive :

- La nature des fonctions exercées (CE 135408 du 21.01.1994 Secrétaire d'Etat aux anciens combattants c/ Mlle R.)
- La mobilité lors du parcours professionnel et les efforts de formations individuelles (QE 3987 JO Sénat du 17.07.2008)

- La réussite à l'examen professionnel et l'implication dans l'exercice des fonctions (CAA Bordeaux CAA 02BX00072 du 02.11.2005)

La valeur professionnelle est examinée au regard notamment :

- des comptes rendus d'entretiens professionnels
- des propositions motivées du chef de service
- des notations, pour les périodes antérieures à la mise en place de l'entretien (art. 8 du décret n°2014-1526 du 16 déc. 2014)

- **S'agissant des critères adoptés par votre collectivité pour l'entretien professionnel**

Aux termes de l'article 4 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, 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.

Ces critères se déclinent en sous-critères.

A la lecture des éléments mentionnés, les critères retenus par votre collectivité sont concordants avec les dispositions définies par l'article 4 du décret susvisé.

En espérant avoir répondu à vos interrogations ;

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Maire, l'expression de ma considération distinguée.

La Présidente du Centre de Gestion



Denise BLEUBAR