

Concours  
**ATTACHÉ TERRITORIAL  
INTERNE ET 3<sup>e</sup> VOIE**

**Tout-en-un**

**Damien Falco**

Maître de conférences en droit public à l'université de Haute-Alsace - Avocat associé.

**Charlotte Lamure**

Docteur en droit - Avocate - Enseignante à l'université.

Couverture : Élisabeth Hébert  
Photo de couverture : Stockfour © Shutterstock  
Maquette intérieure : Caroline Joubert (Atelier du Livre)  
Mise en page : Belle Page

**NOUS NOUS ENGAGEONS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT :**



Nos livres sont imprimés sur des papiers certifiés pour réduire notre impact sur l'environnement.



Le format de nos ouvrages est pensé afin d'optimiser l'utilisation du papier.



Depuis plus de 30 ans, nous imprimons 70 % de nos livres en France et 25 % en Europe et nous mettons tout en œuvre pour augmenter cet engagement auprès des imprimeurs français.



Nous limitons l'utilisation du plastique sur nos ouvrages (film sur les couvertures et les livres).

© Dunod, 2024  
11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff  
[www.dunod.com](http://www.dunod.com)

ISBN 978-2-10-085815-6

# Sommaire

Introduction	1
--------------	---

## Partie 1

### Le cadre d'emplois des attachés territoriaux : missions, rémunération et carrière

1. Définition et missions	6
2. Rémunération	9
3. Évolution de carrière	12
Autoévaluation	21

## Partie 2

### Le concours : comprendre les enjeux

1. Présentation du concours	24
2. Présentation des épreuves du concours interne	33
3. L'inscription au concours	35
4. Les règles d'organisation du concours	36
5. La préparation du concours	41
6. La réussite au concours et le recrutement	44
Autoévaluation	48

## Partie 3

### Les épreuves : acquérir la méthodologie

1. L'épreuve d'admissibilité : le rapport à l'aide d'un dossier dans la spécialité avec solutions opérationnelles	52
Autoévaluation	70
2. Les épreuves d'admission	73
Autoévaluation	84

## Partie 4

### Les connaissances essentielles à maîtriser

Fiche 1. La notion de service public	88
Fiche 2. La police administrative	94
Fiche 3. La responsabilité administrative	98
Fiche 4. L'acte administratif unilatéral	102
Fiche 5. La domanialité publique	106
Fiche 6. Le contrôle des actes des collectivités territoriales	109
Fiche 7. La démocratie participative et consultative	112
Fiche 8. La répartition des compétences des collectivités territoriales	116
Fiche 9. Les réformes territoriales	123
Fiche 10. Les finances locales	128
Entraînement	135

## Partie 5

### Annales corrigées

Session 2022 Spécialité administration générale	140
Session 2020 Spécialité administration générale	184
Bibliographie indicative	221
Liste des principaux sigles et acronymes	223

# Introduction

## 1 Quelques chiffres

Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique publié en novembre 2022 fait état d'un total de 5,66 millions d'agents au 31 décembre 2020 occupant des postes au sein de la fonction publique, les trois fonctions publiques confondues : Fonction publique hospitalière (FPH), Fonction publique d'État (FPE), Fonction publique territoriale (FPT). La fonction publique représente 19,9 % des emplois total en France. Dans le détail, 45 % des effectifs des agents publics sont employés dans la FPE, 34 % d'entre eux dans la FPT et la FPH en intègre 21 %.

Au sein de la FPT, il faut prendre en compte le type de structure et l'échelon territorial associé. Dans la lignée de la loi NOTRe entraînant la fusion des régions et le développement de l'échelon intercommunal, les EPCI et les régions connaissent un léger accroissement des effectifs avec respectivement des taux observés de + 0,3 % pour les premières, et de + 2,1 % pour les secondes. Les échelons communaux et départementaux connaissent une très légère baisse estimée à - 0,6 % et - 0,3 %.

## 2 L'attractivité : un défi de la fonction publique territoriale

Malgré un nombre important d'agents publics sur le territoire français, les employeurs territoriaux font face à des difficultés de recrutement. Plus de 39 % des employeurs territoriaux peinent à trouver des candidats correspondant aux profils recherchés. À cela s'ajoute la vague de départs à la retraite d'ici 2030 des secrétaires généraux de mairie, agents indispensables au bon fonctionnement des communes de moins de 2 000 habitants.

Le rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale<sup>1</sup> fait état des principales raisons expliquant ce manque d'attractivité :

- Certains métiers comme celui des secrétaires de mairie n'attirent plus ;
- La concurrence est défavorable avec le secteur privé, notamment en termes de rémunération ;
- La fonction publique territoriale est méconnue, en comparaison avec la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière.

Face à cela, certaines collectivités font preuve de créativité en proposant plusieurs actions afin de valoriser leur impact public. Voici quelques exemples notables d'initiatives :

- la création de marques employeurs ;
- la mise en place d'un réseau d'influence ;
- le développement de la politique du logement pour les agents ;
- la promotion des différents métiers auprès des jeunes.

Cette prise d'initiatives témoigne du dynamisme des collectivités et de la volonté de modernisation, défi majeur de la fonction publique territoriale et de l'administration française au sens large.

---

1. « L'attractivité de la fonction publique territoriale », janvier 2022, P. Laurent, C. Desforges, M. Icard, 117 p.

Le rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale énonce plusieurs propositions, en tout vingt-sept, dont voici quelques exemples :

- communiquer sur une marque « service public » propre aux métiers de la fonction publique territoriale pour en accroître la notoriété ;
- développer toutes initiatives pour promouvoir l'emploi de secrétaire de mairie ;
- responsabiliser davantage les exécutifs territoriaux de façon collective sur leur fonction d'employeur ;
- réfléchir à l'évolution de certains concours ;
- améliorer les conditions de travail des agents territoriaux en les rapprochant de celles proposées dans le secteur privé.

Le rapport insiste sur le fait que ces propositions doivent être portées au plan politique en mettant fin, notamment, au « fonctionnaire-*bashing* » c'est-à-dire au dénigrement des fonctionnaires qui est encore trop porté par des responsables nationaux.

Par ailleurs, lors de son audition à l'Assemblée nationale dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances pour 2024, le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guérini, parle de « réarmement » de la fonction publique proposant ainsi :

- 1,2 milliard d'euros d'autorisations d'engagement (AE) ;
- 1,1 milliard d'euros de crédits de paiement (CP) dans le budget de l'État pour l'année prochaine.

Néanmoins, nul ne peut remettre en cause la nécessité des emplois publics et leur importance au sein de la société. La crise sanitaire du Covid-19 a permis de le rappeler, les agents des hôpitaux étant applaudis tous les soirs à la fenêtre pendant la période du confinement en reconnaissance de leur dévouement. Les agents publics permettent une continuité de l'action publique et du service public.

Prenons l'exemple des mairies : premier employeur public, elles accompagnent les administrés dans leur vie quotidienne et sont un support indéfectible pour les personnes les plus fragiles. Le rapport sur l'attractivité énoncé précédemment confirme le rôle de stabilisateur social des collectivités.

C'est une véritable modernisation qui permettra à la fonction publique territoriale de répondre aux enjeux du service public de demain et notamment de sa nécessaire mutabilité. Il est certain qu'elle disposera des ressources pour y parvenir.

### **3 Pourquoi passer le concours d'attaché**

Au sein de la fonction publique territoriale, on observe un important phénomène de contractualisation. Dans toute la fonction publique, ce ne sont pas moins de 1 196 700 contractuels qui sont en poste dont 55 % en contrat à durée déterminée.

Malgré cela, le concours demeure la voie royale d'accès au statut de fonctionnaire. Bien que critiqués pour leur manque de réalisme dans l'évaluation des candidats, les concours comportent des épreuves à visée professionnelle même en ce qui concerne le concours externe. Dès 2008,

il était question de professionnaliser les modes de recrutement<sup>1</sup>. De nombreuses critiques portaient sur le fait que les épreuves étaient trop académiques et ne collaient finalement pas aux profils des candidats recherchés pour exercer les différents métiers rattachables à des cadres d'emplois. Les concours comportaient de nombreuses épreuves de culture générale qui, finalement, n'avaient que peu d'intérêt d'un point de vue professionnel. Trop académiques, éloignées de la réalité professionnelle, ces épreuves ont finalement été supprimées, allégeant ainsi les concours. Par exemple, concernant les écrits du concours externe, la composition de culture générale a été supprimée pour laisser la place à une composition de culture générale territoriale. En ce qui concerne le concours interne, c'est le résumé de texte qui a été supprimé. Pour les épreuves orales, les fameuses épreuves de conversation de culture générale ont été également retirées du programme du concours.

Pour sûr, les futurs attachés ont un rôle important à jouer dans la modernisation de la fonction publique territoriale et les prochains défis ne pourront être relevés sans eux. Tout ceci permet d'envisager un bel avenir pour de futurs attachés en quête de carrière, de sens et d'évolution grâce à un cadre d'emplois ouvrant à une galaxie d'emplois et de fonctions au service de l'intérêt général.

Qui plus est, les difficultés de recrutement de la FPT et les moyens qui vont être alloués pour répondre à ces difficultés créent des opportunités certaines pour les personnes souhaitant s'engager dans le service public.

#### 4 But de l'ouvrage

Le but de cet ouvrage est d'accompagner les candidats dans la préparation du concours en leur présentant **le cadre d'emplois d'attaché territorial (partie 1)**, **le concours en lui-même (partie 2)** avec son organisation et la présentation des épreuves, et bien entendu **la méthodologie des épreuves (partie 3)**. Le candidat pourra vérifier ses connaissances tout au long de l'ouvrage par le biais de tests d'autoévaluation (nommés Entraînements). Il aura également la possibilité de s'entraîner grâce aux **annales corrigées** et sélectionnées avec soin (**partie 5**). Enfin **des fiches reprenant les connaissances essentielles à maîtriser** sont à sa disposition en fin d'ouvrage (**partie 4**).

---

1. « Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique », 18 avril 2008, J-L. Silicani, conseiller d'État.



# **Partie 1**

## **Le cadre d'emplois des attachés territoriaux : missions, rémunération et carrière**

Qu'est-ce que le cadre d'emplois d'attaché ? Quelles sont les missions de l'attaché territorial ? Sa rémunération ? Son évolution de carrière ? Autant de questions auxquelles cette partie de l'ouvrage se propose de répondre.

Le retour sur expérience d'un attaché en poste vient rendre plus concret ces développements.

## 1 Définition du cadre d'emplois

Le cadre d'emplois d'attaché est un cadre d'emplois de catégorie A aux côtés de celui des secrétaires de mairie et des administrateurs relevant de la filière administrative de la fonction publique territoriale. Selon l'article L. 411-2 du Code de la fonction publique, les corps et cadres d'emplois sont répartis en trois catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B et C. Ces trois catégories représentent trois types d'emplois différents :

- A : les emplois d'encadrement supérieur ;
- B : les emplois d'encadrement intermédiaire ;
- C : les emplois d'exécution.

Par cadre ou corps d'emplois, il faut entendre les fonctionnaires qui appartiennent au même statut et qui sont titulaires d'un grade qui leur donne la possibilité d'occuper un ensemble d'emplois. Ces agents sont donc tous soumis à un même ensemble de normes administratives dans la gestion de leur carrière.

Le cadre d'emplois d'attaché comprend trois grades distincts : attaché, attaché principal, et attaché hors classe. Le grade de directeur territorial est placé en voie d'extinction.

Au sein d'un même cadre d'emplois, les fonctionnaires sont soumis à un même statut spécifique. Le statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux est prévu par le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987. Ce texte revêt une importance majeure pour qui souhaite devenir attaché. Le candidat a tout intérêt à s'en imprégner grandement en le lisant attentivement.

### a. Les missions

L'obtention du concours d'attaché territorial permet d'accéder à des emplois de direction et à responsabilité au sein des collectivités territoriales et des établissements publics. En effet, l'article 2 du statut des attachés territoriaux prévoit que :

« Les membres du cadre d'emplois participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel, de l'animation et de l'urbanisme. Ils peuvent ainsi se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière et de contrôle de gestion, de gestion immobilière et foncière et de conseil juridique. Ils peuvent également être chargés des actions de communication interne et externe et de celles liées au développement, à l'aménagement et à l'animation économique, sociale et

culturelle de la collectivité. Ils exercent des fonctions d'encadrement et assurent la direction de bureau ou de service ».

Leurs missions sont multiples (conception, élaboration, mise en œuvre des politiques (...) missions, études ou fonctions comportant des responsabilités particulières), dans des domaines variés (administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel, de l'animation et de l'urbanisme ...) gestion des ressources humaines, gestion des achats et des marchés publics, gestion financière et de contrôle de gestion, gestion immobilière et foncière et conseil juridique). Les fonctions relèvent de l'encadrement et de la direction de bureaux ou de services.

Par conséquent, les attachés ont vocation à occuper des postes très différents tout au long de leur carrière et bénéficient d'une multitude de possibilités offertes. Ils peuvent ainsi occuper des postes liés à l'organisation générale des services en étant directeur de collectivités ou d'établissement public ou encore responsables des affaires générales. Ils peuvent également travailler au sein de services financiers comme directeur des finances ou bien en tant que responsable de la comptabilité. Ils peuvent encore être directeur des ressources humaines, directeur de la communication ou bien directeur de l'action sociale.

De plus, les attachés territoriaux peuvent « occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes et des établissements publics locaux assimilés dans les conditions prévues par les articles 6 et 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987. »

## 2 Les fonctions

Les fonctions des attachés diffèrent selon le grade. **Ceux appartenant au grade d'attaché principal**, peuvent exercer leurs fonctions dans les communes de plus de 2 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux.

Ils peuvent, en outre, occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 2 000 habitants, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants.

**Les titulaires du grade d'attaché hors classe** exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants ou à un département dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 précité. Ils peuvent, en outre, occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 10 000 habitants, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants ou exercer les fonctions de directeur d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 10 000 habitants et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants dans les conditions fixées par le décret du 30 décembre 1987 précité.

**Les titulaires du grade placé en voie d'extinction de directeur territorial** exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 précité. Ils peuvent, en outre, occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 10 000 habitants, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants ou exercer les fonctions de directeur d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 10 000 habitants et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 précité.

La rémunération de l'attaché comporte une **rémunération de base**, complétée par un **régime indemnitaire**.

### 1 La rémunération de base

Chaque grade comprend plusieurs échelons (voir *infra* l'avancement d'échelons) auxquels correspond un indice brut. De même, à chaque indice brut correspond un indice dit majoré qui va servir de base à la rémunération de l'attaché. Cet indice, utilisé pour le traitement de base, sert aussi de référence pour d'autres primes ou indemnités (voir *infra*).

La valeur du point d'indice a fait l'objet de vifs débats dans l'actualité concernant la revalorisation de la rémunération des agents de la fonction publique.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et le décret du 29 juin 2023 du Ministère de la Transformation et de la Fonction Publique, le point d'indice a été revalorisé à hauteur de 1,5 % pour l'ensemble des agents publics c'est-à-dire les agents relevant de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière.

Un an auparavant, en juillet 2022, la revalorisation du point d'indice avait été de 3,5 %, augmentant ainsi le point de 4,85 euros à 4,92 euros.

À savoir que, si depuis deux ans, des revalorisations ont été adoptées, de 2010 à 2016 et de février 2017 à juin 2022, le gel de l'évaluation du point d'indice avait été décidé par le gouvernement.

À ce jour, la valeur du point d'indice est de 4,92278 euros.

Enfin, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, 5 points d'indice majoré vont être attribués pour l'ensemble des agents publics, ce qui représente une augmentation brute de 25 euros.

#### Les grilles indiciaires du cadre d'emplois d'attaché territorial

##### Grille indiciaire du grade Attaché hors classe

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	797	655	2 ans	3 224,42 €
2	850	695	2 ans	3 421,33 €
3	896	730	2 ans	3 593,63 €
4	946	768	2 ans 6 mois	3 780,70 €
5	995	806	3 ans	3 967,76 €

6	1027	830	-	4 085,91 €
Échelon spécial	HEA	-	1 an	4 381,28 €
	HEA2	-	1 an	4 553,58 €
	HEA3	-	-	4 784,95 €

#### Grille indiciaire du grade Directeur territorial (en voie d'extinction)

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	722	598	2 ans	2 943,82 €
2	759	626	2 ans	3 081,66 €
3	798	656	3 ans	3 229,34 €
4	857	700	3 ans	3 445,95 €
5	907	739	3 ans	3 637,93 €
6	968	784	3 ans	3 859,46 €
7	1020	824		4 056,37 €

#### Grille indiciaire du grade Attaché principal

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	593	500	2 ans	2 461,39 €
2	639	535	2 ans	2 633,69 €
3	693	575	2 ans	2 830,60 €
4	732	605	2 ans	2 978,28 €
5	791	650	2 ans	3 199,81 €
6	843	690	2 ans 6 mois	3 396,72 €
7	896	730	2 ans 6 mois	3 593,63 €
8	946	768	3 ans	3 780,70 €
9	995	806	3 ans	3 967,76 €
10	1015	821		4 041,60 €

## Grille indiciaire du grade Attaché

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	444	390	1 an 6 mois	1 919,88 €
2	469	410	2 ans	2 018,34 €
3	499	430	2 ans	2 116,80 €
4	525	450	2 ans	2 215,25 €
5	567	480	2 ans 6 mois	2 362,93 €
6	611	513	3 ans	2 525,39 €
7	653	545	3 ans	2 682,92 €
8	693	575	3 ans	2 830,60 €
9	732	605	3 ans	2 978,28 €
10	778	640	4 ans	3 150,58 €
11	821	673	-	3 313,03 €

Source : *Emploi-Collectivités.fr*

### a. Le régime indemnitaire

Outre la rémunération de base, la rémunération de l'attaché est composée du RIFSSEP, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

Ce RIFSSEP présente deux composantes :

1. L'IFSE : l'Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise. Le montant de l'indemnité dépend du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.
2. Le CIA : le Complément Indemnitaire Annuel correspond à une prime qui peut être versée en fin d'année et qui dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Pour l'évaluation du CIA, plusieurs critères sont pris en compte tels que la valeur professionnelle, l'investissement dans la fonction, le sens du service public ou encore le travail d'équipe.

Outre le RIFSSEP, la rémunération de base de l'attaché peut être complétée par d'autres types de primes telles que le Supplément Familial de Traitement (SFT) ou encore une indemnité de résidence.

L'évolution de carrière de l'attaché se fait par le biais de l'**avancement d'échelon** et de l'**avancement de grade**. La **mobilité de l'attaché territorial** joue également un rôle crucial dans l'évolution de sa carrière.

### 1 L'avancement d'échelon

Chaque grade du cadre d'emplois (attaché, attaché principal, attaché hors classe et directeur territorial) comprend différents échelons :

- Le grade d'attaché comprend onze échelons ;
- Le grade d'attaché principal comprend dix échelons ;
- Le grade d'attaché hors classe comprend six échelons et un échelon spécial ;
- Le grade de directeur territorial (en voie d'extinction) comprend sept échelons.

Le passage d'un échelon à un autre se fait au regard d'une certaine durée fixée par l'article 17 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux :

Grades et échelons	Durée
<b>Attaché hors classe</b>	
Spécial	-
6 <sup>e</sup> échelon	3 ans
5 <sup>e</sup> échelon	2 ans 6 mois
4 <sup>e</sup> échelon	2 ans
3 <sup>e</sup> échelon	2 ans
2 <sup>e</sup> échelon	2 ans
1 <sup>er</sup> échelon	2 ans
<b>Attaché principal</b>	
10 <sup>e</sup> échelon	-
9 <sup>e</sup> échelon	3 ans
8 <sup>e</sup> échelon	3 ans
7 <sup>e</sup> échelon	2 ans 6 mois
6 <sup>e</sup> échelon	2 ans 6 mois
5 <sup>e</sup> échelon	2 ans
4 <sup>e</sup> échelon	2 ans
3 <sup>e</sup> échelon	2 ans
2 <sup>e</sup> échelon	2 ans
1 <sup>er</sup> échelon	2 ans

Attaché	
11 <sup>e</sup> échelon	-
10 <sup>e</sup> échelon	4 ans
9 <sup>e</sup> échelon	3 ans
8 <sup>e</sup> échelon	3 ans
7 <sup>e</sup> échelon	3 ans
6 <sup>e</sup> échelon	3 ans
5 <sup>e</sup> échelon	2 ans 6 mois
4 <sup>e</sup> échelon	2 ans
3 <sup>e</sup> échelon	2 ans
2 <sup>e</sup> échelon	2 ans
1 <sup>er</sup> échelon	1 an 6 mois
Grade en voie d'extinction	
Directeur territorial	
7 <sup>e</sup> échelon	-
6 <sup>e</sup> échelon	3 ans
5 <sup>e</sup> échelon	2 ans 6 mois
4 <sup>e</sup> échelon	3 ans
3 <sup>e</sup> échelon	3 ans
2 <sup>e</sup> échelon	2 ans
1 <sup>er</sup> échelon	2 ans

L'avancement d'échelon est automatique et a pour conséquence une augmentation du traitement indiciaire sans pour autant impacter les fonctions exercées par l'attaché.

Certains échelons spéciaux peuvent être prévus par le statut qui pose des conditions spécifiques d'accès. En effet, l'article 22-1 du décret n° 87-1099 prévoit que peuvent accéder au choix à l'échelon spécial du grade d'attaché hors classe, après inscription sur un tableau d'avancement les attachés présentant les conditions suivantes soit :

- Les attachés hors classe qui peuvent justifier de trois années d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade et qui exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 40 000 habitants et les autres collectivités territoriales ainsi que dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ou à un département dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 précité, les services départementaux d'incendie et de secours et les offices publics de l'habitat de plus de 5 000 logements ;
- Les attachés hors classe qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

En outre, le statut précise qu'il est tenu compte du chevron (voir *infra* **Remarque : Qu'est-ce que le chevron ?**) et de l'ancienneté que l'agent a atteints dans cet emploi pendant les deux années précédant la date au titre de laquelle l'accès à l'échelon spécial a été organisé.

## Remarque

### Qu'est-ce que le chevron ?

Certains fonctionnaires peuvent être classés à un échelon auquel correspond un traitement indiciaire supérieur au traitement correspondant à l'indice majoré maximal (soit 830). Dans ce cas, il est question de traitements « hors échelle » dont le montant va être déterminé par le groupe d'appartenance du fonctionnaire au sein duquel on retrouve les chevrons de classement.

## 2 L'avancement de grade

L'avancement de grade permet de passer au grade supérieur au sein du cadre d'emplois d'attaché. Tout comme l'avancement d'échelon, il s'accompagne d'une augmentation du traitement indiciaire. Mais à la différence de celui-ci, les fonctions exercées diffèrent et l'attaché voit ses fonctions augmenter.

Deux voies sont possibles pour l'avancement de grade : **au choix** ou après **examen professionnel**.

### a. L'avancement de grade au choix

Lorsque l'avancement est au choix, le statut fixe les conditions à remplir pour que les agents soient promus. C'est l'employeur qui fait le choix de promouvoir ou pas le fonctionnaire demandeur.

Ainsi, pour être nommés au grade d'attaché principal au choix, les attachés doivent justifier, au plus tard, le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins sept ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et qu'ils ont atteint le huitième échelon du grade d'attaché.

Pour la nomination au grade d'attaché hors classe, les attachés principaux ayant atteint au moins le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade ainsi que les directeurs territoriaux ayant atteint au moins le 3<sup>e</sup> échelon de leur grade peuvent être nommés au grade d'attaché hors classe, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.

À cette fin, ils devront justifier :

1. Soit de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 conduisant à pension de la Caisse nationale des agents des collectivités locales ou du code des pensions civiles et militaires de retraite, à la date d'établissement du tableau d'avancement ;
2. Soit de huit années de détachement sur un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 966, conduisant à pension de la Caisse nationale des agents des collectivités locales ou du code des pensions civiles et militaires de retraite à la date d'établissement du tableau d'avancement ;
3. Soit de huit années d'exercice, dans un cadre d'emplois de catégorie A de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité.

Les attachés principaux et les directeurs territoriaux ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle peuvent également être inscrits au tableau d'avancement au grade d'attaché hors classe.

L'avancement de grade tient compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle. Les collectivités dans ce cas mettent en œuvre leurs Lignes Directrices de