

### Réforme de l'avancement de grade en catégorie B : analyse du décret n° 2025-1098 du 19 novembre 2025

Dans un contexte plus large de modernisation des parcours professionnels au sein de la fonction publique territoriale, la publication du décret n° 2025-1098 du 19 novembre 2025 constitue une évolution majeure pour les fonctionnaires territoriaux de catégorie B relevant du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010. Ce texte apporte un changement attendu dans la manière dont les collectivités territoriales pilotent l'avancement de grade, en supprimant le ratio auparavant imposé entre la voie de l'avancement au choix et celle de l'examen professionnel. Cette mesure, réclamée depuis plusieurs années par les responsables des ressources humaines, vise à offrir davantage de souplesse et à mieux reconnaître le rôle central des encadrants de proximité au sein de la fonction publique territoriale.

#### Une suppression du ratio qui redonne de la latitude aux employeurs territoriaux

Jusqu'à présent, l'avancement de grade en catégorie B devait respecter un ratio déterminant la répartition entre les promotions au choix et celles obtenues par examen professionnel. Cette contrainte limitait la capacité des services RH à adapter leur politique d'avancement aux profils, aux compétences et aux besoins organisationnels.

La suppression de ce ratio offre désormais une souplesse accrue dans l'appréciation des parcours, tout en permettant une reconnaissance plus fine des trajectoires professionnelles. La possibilité d'apprécier les parcours individuels de manière plus souple et plus qualitative. Les employeurs peuvent ainsi reconnaître les agents sur la base de leurs responsabilités, de leur engagement et de leur maîtrise professionnelle, sans être tributaires d'un équilibre chiffré entre deux voies de promotion. Cette évolution redonne du sens à l'avancement de grade, désormais davantage aligné sur la gestion des compétences.

#### Une mesure en cohérence avec les enjeux de gestion des ressources humaines

Les agents de catégorie B représentent un pilier du fonctionnement des services territoriaux, qu'il s'agisse par exemple des chefs d'équipes techniques, des encadrants administratifs ou encore des responsables de services de proximité du fonctionnement des services territoriaux. Encadrants de proximité, techniciens experts ou responsables d'équipes opérationnelles, ils assurent une mission essentielle pour la continuité du service public. Depuis plusieurs années, les collectivités alertaient sur la nécessité de rendre plus lisible et plus attractive leur progression de carrière.

En supprimant le ratio, le décret vient répondre à ces attentes. Il permet une meilleure harmonisation entre les besoins du terrain, les politiques RH des collectivités et les aspirations professionnelles des agents. Cette réforme contribue également à renforcer l'attractivité des métiers de catégorie B, dans un contexte où les collectivités doivent fidéliser des professionnels qualifiés.

[WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

### **Une entrée en vigueur immédiate pour les campagnes 2026**

Le décret s'applique dès le lendemain de sa publication, ce qui impose aux collectivités d'adapter sans délai la planification annuelle de leurs campagnes d'avancement, notamment en révisant les calendriers internes et les critères figurant dans les lignes directrices de gestion de sa publication au Journal officiel et concerne les tableaux d'avancement établis à partir de l'année 2026. Les responsables RH doivent donc dès à présent anticiper cette évolution, notamment en intégrant ces nouvelles règles dans leurs lignes directrices de gestion.

Cette anticipation est essentielle pour garantir une mise en œuvre équitable de la réforme et pour sécuriser les décisions de promotion. Les critères d'appréciation devront être revisités afin de refléter pleinement l'esprit du texte : valoriser les compétences réelles, les responsabilités exercées et la contribution au fonctionnement du service.

### **Une réforme largement attendue par les responsables RH**

Pour beaucoup de DRH territoriaux, cette nouvelle souplesse s'accompagne toutefois de points de vigilance, notamment la nécessité d'assurer une interprétation homogène des critères d'appréciation afin d'éviter toute disparité injustifiée entre services ou collectivités. Pour beaucoup de DRH territoriaux et de gestionnaires des parcours professionnels, cette réforme constitue une avancée significative. La rigidité du système précédent était régulièrement pointée comme un frein à la reconnaissance des encadrants de proximité, dont le rôle s'est fortement renforcé ces dernières années.

La nouvelle liberté laissée aux collectivités s'inscrit donc dans un mouvement global de modernisation du management public territorial. Elle permet de mieux accompagner les évolutions professionnelles, d'encourager les dynamiques de carrière et de renforcer la motivation des agents.

### **Conclusion**

Le **décret n° 2025-1098** introduit une simplification bienvenue dans les mécanismes d'avancement de grade en catégorie B. En supprimant le ratio entre avancement au choix et examen professionnel, il offre aux employeurs territoriaux une marge de manœuvre accrue, cohérente avec les besoins actuels de gestion des compétences. Pour les responsables RH, cette réforme constitue une opportunité de mieux reconnaître les encadrants de proximité et de renforcer l'attractivité des carrières territoriales.

