

Avancement, promotion... et rémunération : attention aux confusions juridiques !

Un [récent jugement du tribunal administratif](#) rappelle une règle essentielle que beaucoup de collectivités interprètent encore mal... et qui peut sécuriser (ou fragiliser) vos décisions RH.

👉 Voici l'essentiel à retenir :

Un administrateur territorial contestait son reclassement lors d'un avancement, estimant qu'il aurait dû être positionné à un niveau de rémunération supérieur (2^e chevron au lieu du 1^{er}).

Le tribunal tranche clairement :

- ✓ Les chevrons de la hors échelle ne sont pas des échelons
Ils servent uniquement à déterminer le niveau de traitement, sans lien avec l'avancement de carrière.
- ✓ Le passage d'un chevron à l'autre est encadré strictement
Il suppose une durée minimale d'un an dans le chevron inférieur.
- ✓ La règle dérogatoire est très limitée
L'accès direct au 2^e chevron n'est possible qu'en cas de promotion de grade ou d'emploi, et non lors d'un simple avancement.

👉 Résultat : la collectivité était dans son bon droit. La requête de l'agent est rejetée.

🎯 Ce que cela change concrètement pour les DRH territoriaux

Cette [décision](#) rappelle une ligne de fracture majeure en gestion statutaire :

- ➡ Ne pas confondre avancement et promotion
- ➡ Sécuriser les décisions de classement en hors échelle
- ➡ Anticiper les contentieux liés à la rémunération des emplois supérieurs

Dans un contexte où les parcours des cadres territoriaux se complexifient, cette distinction devient stratégique.

💬 Avis : Cet [arrêt](#) remet de la rigueur là où les pratiques RH peuvent parfois dériver vers des interprétations "favorables" mais juridiquement fragiles. Elle confirme surtout que, sur les emplois supérieurs, la maîtrise fine des mécanismes de rémunération est devenue un enjeu clé de sécurisation pour les DRH.

[Télécharger1776414959094](#)

Tribunal Administratif de Poitiers n° 2303548 jeudi 19 mars 2026