

Fiche technique n°2 – TA AAP1

**Accès par la voie du Tableau d'Avancement au grade d'adjoint administratif principal de 1^{re} classe
au titre de l'année 2026**

<p>Les conditions statutaires</p>	<p>L'avancement au grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe (AAP1) se fait au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement. Sont proposables les adjoints administratifs principaux de de 2^e classe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ayant atteint le 6^e échelon • et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou grade d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les nominations interviennent. <p>Pour la « campagne 2026 », les conditions statutaires devront être remplies au plus tard le 31 décembre 2026.</p>
<p>Les textes de références</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 modifié notamment par le décret n° 2021-1834 du 24 décembre 2021. • Décret n° 2006-1760 modifié notamment par le décret n°2016-1084 du 3 août 2016.
<p>Les points de références LDG</p>	<p>Conformément à la fiche annexée aux Lignes Directrices de Gestion : « Avancement au choix du 2^e au 3^e niveau de grade (C2 vers C3) en catégorie C », l'instruction des propositions de promotion se fonde sur des critères communs avec l'analyse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la valeur professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> ✓ qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles), ✓ compétences acquises ✓ autonomie et capacité à s'organiser (évaluée notamment à travers les résultats obtenus, les appréciations générales des entretiens d'évaluation), tout en assurant un rendu-compte efficient ✓ capacité à interagir, en interne et en externe, entre les différentes parties prenantes pour contribuer à des activités communes et travailler en mode projet ✓ capacité à la prise de décision ✓ capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information ✓ capacité à encadrer une équipe. • des résultats obtenus sur les différents postes ou fonctions tenues : <ul style="list-style-type: none"> ✓ appréciations de la participation à la vie collective de la structure ✓ de l'implication dans l'exercice des fonctions <p>En complément, l'analyse de la qualité du parcours s'appréciera notamment à travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'examen de la qualité du parcours : la nature des fonctions exercées, du ou des postes occupés et de leur durée ; • de la variété des environnements (hiérarchiques, géographique, employeurs, services déconcentrés, administration centrale interlocuteurs...) <p>Il sera enfin tenu compte de l'ancienneté dans le grade, le corps et la fonction publique et une attention particulière sera accordée à la situation des agents méritants en fin de carrière.</p>
<p>Les points de vigilance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les services accomplis en ex-échelles 4 et 5 sont assimilés à des services effectifs dans un grade aujourd'hui classé en échelle C2. (les services effectifs accomplis dans « l'ancien » grade d'AA1 doivent être pris en compte).

- Les services effectués en position de détachement sortant dans un autre corps ou cadre d'emplois et ceux en position de détachement entrant effectués dans le grade d'origine doivent être pris en considération.
- Pour le passage de l'échelle C2 à C3, il convient de veiller à ce que, dans l'hypothèse où les agents proposés de façon concomitante pour un avancement dans le corps supérieur de débouché (SACDD ou TSDD) soient retenus dans leur intégralité, il reste suffisamment d'agents classés pour pourvoir les postes de promotion de grade au sein des corps de catégorie C offerts au titre de l'année 2026.

Informations et statistiques générales (campagne de promotions au titre de l'année 2025)

	Total	% Femmes	% Hommes
Nombre de promouvables	1216	79 %	21 %
Nombre d'agents proposés par les harmonisateurs	291	88 %	12 %
Nombre de promus	176	82 %	18 %
Age moyen des promus	53 ans		
Age minimum des promus	33 ans		
Age maximum des promus	67 ans		
Ancienneté moyenne détenue par les promus dans le grade d'appel (avant promotion)	11 ans		

Informations générales au titre de la campagne 2026

Le taux de promotion au grade d'adjoint administratif principal de 1^{re} classe pour l'année 2025 était de 16,5 % (arrêté du 3 décembre 2024). Pour l'année 2026, nous sommes en attente des instructions de la DGAFP.

Les listes de promouvables en cours de constitution seront communiquées ultérieurement.

Dans le cadre des promotions de grade liées à l'application d'un taux « pro/pro », il importe de distinguer le nombre de promouvables indiqué ci-dessus de celui auquel est appliqué le taux de promotion (à titre d'illustration un agent du corps en position de détachement dans un autre corps est toujours promuable dans son corps d'origine mais ne peut pas être comptabilisé pour le dimensionnement du volume des postes offerts à la promotion, il convient aussi par exemple, selon les statuts, d'intégrer la répartition des postes de promotion entre avancement au choix et avancement par examen professionnel)