



# 2026 : LA FIN DE LA « RÈGLE DU QUART » EN CATÉGORIE B, UN NOUVEAU SOUFFLE POUR LES CARRIÈRES TERRITORIALES

## POURQUOI CETTE RÉFORME ÉTAIT-ELLE INDISPENSABLE ?

Jusqu'à présent, l'avancement de grade en catégorie B était prisonnier d'un carcan réglementaire (article 25 du décret n°2010-329). Pour que des agents soient promus, il fallait respecter un équilibre strict entre :

1. **Le choix de l'employeur** (valeur professionnelle).
2. **L'examen professionnel.**

**Le problème ?** Si aucun agent ne réussissait l'examen ou si aucun concours n'était organisé, les promotions « au choix » étaient mécaniquement bloquées. Résultat : des agents méritants voyaient leur carrière stagner pendant des années à cause d'un verrou administratif.

## CE QUI CHANGE CONCRÈTEMENT DÈS 2026

Le nouveau décret simplifie radicalement la donne. En supprimant la règle de proportionnalité, il redonne le pouvoir de décision aux collectivités locales.

### 1. LE RETOUR EN FORCE DU RATIO « PROMUS-PROMOUVABLES »

Désormais, le seul véritable curseur est le **ratio fixé par votre collectivité** (après avis du CST). L'employeur n'est plus obligé d'attendre un lauréat d'examen pour promouvoir un agent au choix.

### 2. UNE GESTION AU PLUS PRÈS DU TERRAIN

Chaque collectivité peut désormais adapter ses promotions à :

- La réalité de ses effectifs.
- Ses besoins en compétences.
- L'investissement réel des agents sur le terrain.



**À noter :** L'examen professionnel ne disparaît pas ! Il reste une voie d'excellence, mais il ne constitue plus un obstacle bloquant pour les autres agents.



**LA FORCE SYNDICALE**  
*sainté.métro.cité*



## 2026 : UNE ANNÉE DE TRANSITION SÉCURISÉE

PARCE QU'UN TEL CHANGEMENT NE S'IMPROVISE PAS, L'ANNÉE 2026 FERA L'OBJET D'UNE ATTENTION PARTICULIÈRE. LES ORGANISATIONS SYNDICALES ONT OBTENU DES GARANTIES POUR ÉVITER TOUTE RUPTURE BRUTALE.

- **OBJECTIVER LES CHOIX** : POUR LES SERVICES RH, L'ENJEU EST DE TAILLE. SANS LE "BOUCHIER" DES QUOTAS NATIONAUX, IL FAUDRA JUSTIFIER LES PROMOTIONS VIA DES **LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)** SOLIDES ET TRANSPARENTES.
- **RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE** : L'ACCENT EST MIS SUR LA TRAÇABILITÉ DES PARCOURS ET LA VALEUR PROFESSIONNELLE RÉELLE.

## ET APRÈS ? VERS UNE RESPONSABILITÉ RENFORCÉE

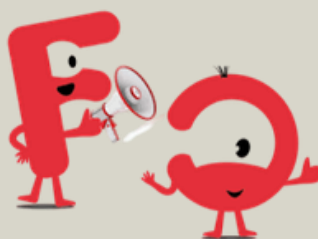
Dès 2027, le dispositif sera totalement stabilisé. Cette liberté nouvelle pour les maires et présidents d'intercommunalités s'accompagne d'une responsabilité accrue.

L'avancement de grade ne doit pas être un outil de gestion au doigt mouillé, mais un levier stratégique articulé avec :

- La politique indemnitaire (RIFSEEP).
- La gestion prévisionnelle des emplois (GPEPP).
- L'égalité de traitement entre les agents.

## EN CONCLUSION:

Le décret du 19 novembre 2025 est une victoire pour le pragmatisme. En libérant les carrières de la catégorie B du carcan de la règle du quart, 2026 ouvre une ère de reconnaissance plus fluide et plus juste.



**LA FORCE SYNDICALE**  
*sainté.métro.cité*