



La promotion interne

Mai 2021

Références :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux,
- Décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale,
- Décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale,
- Décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale,
- Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires,
- Décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Le principe :

La promotion interne permet de changer de cadre d'emplois, voire de catégorie hiérarchique, dérogeant au principe de recrutement par concours (article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Tous les cadres d'emplois ne sont pas accessibles par promotion interne.

La procédure :

Ce mode de recrutement n'est possible qu'après inscription des fonctionnaires concernés, sur une liste d'aptitude :

- soit après réussite à un examen professionnel,
- soit par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle, en tenant compte des lignes directrices de gestion qui ont été arrêtées (article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

L'autorité territoriale est tenue d'examiner la valeur professionnelle de chacun des agents avant de formuler ses propositions.

Les listes d'aptitude, ayant valeur nationale, sont établies pour une durée de quatre ans (sous réserve que l'intéressé(e) demande par écrit à être maintenu(e) sur la liste au terme des deux premières années puis, au terme de la troisième année) par :

- le Président du Centre Départemental de Gestion (C.D.G.) pour les collectivités et établissements affiliés, sur proposition des autorités territoriales,
- par l'autorité territoriale pour les collectivités et établissements non affiliés à un C.D.G.,
- le Président du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (C.N.F.P.T.) pour l'accès aux cadres d'emplois des administrateurs territoriaux et des ingénieurs en chef territoriaux.

Ces listes sont exécutoires après transmission au représentant de l'État et publicité assurée par le C.D.G.

Les bénéficiaires :

L'accès à un cadre d'emplois par promotion interne est réservé aux fonctionnaires territoriaux quelles que soient leurs positions statutaires et leurs modalités d'exercice.

Toutefois, les fonctionnaires détachés bénéficient, dans le cadre d'emplois d'accueil, des mêmes droits à la promotion interne que les autres fonctionnaires (article 14 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Les conditions :

Chaque statut particulier fixe les conditions à remplir par le fonctionnaire (cf. fiches carrières sur le site Internet du C.D.G.).

Elles s'apprécient au **1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie** (article 21 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013).

- Ancienneté :

Elle est généralement exprimée par une période de services effectifs accomplie dans un autre grade, dans un autre cadre d'emplois ou dans une catégorie hiérarchique.

Les services effectués selon un temps de travail inférieur au mi-temps sont pris en compte au prorata du temps de travail. En revanche, les services accomplis sur un emploi comportant un temps de travail au moins égal au mi-temps sont retenus en totalité.

- Examen professionnel :

La réussite à un examen professionnel est une modalité prévue par certains statuts particuliers.

Si un examen professionnel est requis, l'agent peut se présenter aux épreuves un an, au plus tôt, avant la date à laquelle les conditions doivent être remplies.

La réussite à l'examen professionnel ne garantit cependant pas l'inscription sur la liste d'aptitude en raison du respect de la règle des quotas.

- Formation de professionnalisation :

Depuis le 1^{er} juillet 2008, les fonctionnaires sont astreints à suivre des formations de professionnalisation (loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 et article 16 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008).

Ainsi, les statuts particuliers prévoient que l'inscription sur la liste d'aptitude par promotion interne ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le C.N.F.P.T. précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, **la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation** pour les périodes révolues.

Ces dispositions ne concernent cependant pas l'accès aux cadres d'emplois de la filière police municipale. En effet, ces agents doivent suivre une Formation Continue Obligatoire (F.C.O.) afin de pouvoir prétendre à une éventuelle inscription sur la liste d'aptitude.

Le quota :

La proportion de postes ouverts à la promotion interne est déterminée, sauf exception, par rapport :

- À un quota :

Un recrutement par promotion interne peut généralement être effectué pour trois recrutements par d'autres voies.

Ce quota est appliqué sur le nombre de recrutements intervenus dans le cadre d'emplois, par concours, par mutation externe à l'ensemble des collectivités ou établissements affiliés au C.D.G., par détachement et par intégration directe sauf dans la même structure (article 31 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013).

Règles particulières : le quota est calculé à raison d'un recrutement pour deux nominations au titre de la promotion interne pour certaines voies d'accès aux cadres d'emplois d'attaché et d'agent de maîtrise.

Ce recensement, effectué par le C.D.G., prend en compte les recrutements intervenus dans toutes les collectivités et établissements affiliés.

- Assouplissement de la règle des quotas : la clause de sauvegarde :

Pour les catégories A et B, il convient d'appliquer la proportion de promotion interne (quota) à 5% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois considéré de l'ensemble des collectivités ou établissements affiliés à un C.D.G., au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations.

Ceci exclut les agents placés en disponibilité et en congé parental (article 16 du décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006 et article 9 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010).

- Dérogation à la règle des quotas :

Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne en application des dispositions d'un statut particulier n'a pas été atteint pendant une période d'au moins quatre ans, un fonctionnaire territorial remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu (article 30 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013).