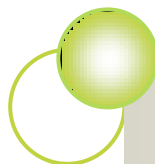




1/29/MA

Service «Gestion des carrières - Protection sociale»

☎ 05 59 90 03 94 – statut@cdg-64.fr

LA PROMOTION INTERNE

Conditions générales

La promotion interne est un **procédé de recrutement** dérogatoire qui dispense du concours, pour des fonctionnaires qui remplissent certaines conditions fixées par les statuts particuliers : conditions d'ancienneté, d'âge, de grade, d'examen professionnel... La promotion interne valorise l'acquis professionnel permettant d'estimer que le fonctionnaire est capable d'exercer les fonctions correspondant au nouveau grade dans lequel il développera sa carrière avec les autres fonctionnaires du cadre d'emplois.

Le fondement législatif est constitué par l'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

« En vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration ou à une organisation internationale intergouvernementale, non seulement par voie de concours, selon les modalités définies au 2° de l'article 36, mais aussi par la nomination de fonctionnaires ou de fonctionnaires internationaux, suivant l'une des modalités ci-après :

1° Inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel ;

2° Inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ».

La promotion interne est enfermée dans des **quotas** (pour la quasi totalité des grades) calculés sur la base du nombre de recrutements effectués dans les collectivités affiliées au Centre de Gestion par la voie normale (concours, mutation, détachement pour l'essentiel).

I

FONCTIONNAIRES CONCERNÉS

Peuvent bénéficier de la promotion interne les fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi à temps complet ou à temps non complet, quelles que soient leur position administrative (activité, détachement, ...) et les modalités d'exercice de leurs fonctions (temps partiel, cessation progressive d'activité, temps non complet).

Les fonctionnaires d'Etat ou hospitaliers sont exclus du bénéfice de la promotion interne pendant la durée du détachement. Seule l'intégration dans la fonction publique territoriale peut leur ouvrir un développement de carrière par promotion interne.

Les fonctionnaires occupant un emploi spécifique ne sont pas a priori exclus du bénéfice de la promotion interne ; leur situation doit être examinée au cas par cas au regard des conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel la promotion doit être prononcée (QE Sénat n° 15899 du 22 avril 1999).

II

MODALITÉS ¹

La nomination au titre de la promotion interne intervient :

- 1°- après inscription sur une liste d'aptitude au vu d'une attestation de réussite à un examen professionnel
- ou
- 2°- après inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la Commission Administrative Paritaire compétente pour le cadre d'emplois d'accueil par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

L'accès à un même grade peut s'effectuer selon l'une et l'autre des deux modalités à condition que chacune concerne des fonctionnaires placés dans des situations différentes.

III

CONDITIONS

Les conditions personnelles requises des fonctionnaires sont fixées par le statut particulier du cadre d'emplois et exposées dans les conditions particulières.

Sauf disposition contraire dans le statut particulier, ces conditions doivent être remplies au 1er janvier de l'année d'établissement de la liste d'aptitude² (pour certains grades accessibles après examen professionnel, les conditions doivent être remplies au 1^{er} janvier de l'année de l'examen).

III-1 Pour l'appréciation de l'ancienneté

- les services à **temps non complet** effectués selon un temps de travail inférieur au mi-temps sont pris en compte au prorata du temps de travail ; les services accomplis sur un emploi comportant un temps de travail au moins égal au mi-temps sont retenus en totalité³
- les services accomplis à **temps partiel** sont pris en compte comme des services à temps complet⁴
- lorsqu'une durée de **services effectifs** est exigée il convient de retenir :
 - ✓ les services accomplis en qualité de **stagiaire et de titulaire**, sauf lorsque le statut particulier du cadre d'emplois exige des services de titulaire,
 - ✓ les services accomplis en **position d'activité** ; il s'agit des services mentionnés à l'article 57, 59, 60 à 60 *sexies* de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et des services accomplis dans le cadre d'une mise à disposition (art 61 et art. 100 de la loi du 26 janvier 1984),
 - ✓ les périodes n'ayant pas donné lieu à rémunération en raison d'un service non fait, notamment les périodes de grève ; durant ces périodes, le fonctionnaire reste placé en position d'activité.
 - ✓ les services accomplis par les fonctionnaires territoriaux en **position de détachement** lorsque le statut particulier le prévoit,
 - ✓ les périodes de suspension dans l'attente d'un Conseil de Discipline,
 - ✓ les services accomplis dans leur fonction publique d'origine par les fonctionnaires d'Etat ou hospitaliers recrutés par voie de détachement et **intégrés dans la fonction publique territoriale**⁵ (il s'agit des services accomplis dans le corps ou le cadre d'emplois à partir duquel le fonctionnaire a été détaché),

(1) art. 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

(2) art. 17 du décret n° 85-1229 du 20 novembre 1985 modifié

(3) art. 13 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié

(4) art. 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

(5) art 11-3 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié

- ✓ les **services de non titulaire** retenus lors de la titularisation pour les fonctionnaires ayant bénéficié de mesures de titularisation exceptionnelles¹
- ✓ les services accomplis dans leur ancien emploi par les fonctionnaires intégrés lors de la constitution initiale du cadre d'emplois,
- ✓ les services pris en compte dans le nouveau grade à la suite d'un reclassement pour inaptitude physique²

Par contre sont exclus :

- ✓ les services de non titulaire,
NOTE : dans un arrêt du 28 décembre 2005 (n° 271255), le Conseil d'Etat a cependant donné une définition nouvelle de la notion de services effectifs. Lorsque la réglementation ne comporte pas d'autre exigence que de détenir une durée de services effectifs, les services accomplis en qualité de non titulaire doivent être pris en compte.
- ✓ les périodes de services militaires sauf si le statut particulier du cadre d'emplois prévoit leur prise en compte,
- ✓ les périodes de prorogation de stage pour apprécier le comportement professionnel,
- ✓ les périodes de congé parental,
- ✓ les périodes de disponibilité,
- ✓ les périodes passées en position hors cadres,
- ✓ les périodes d'exclusion temporaire de fonctions.

III-1 Lorsqu'un examen professionnel est prévu

L'examen est organisé par l'autorité compétente pour l'organisation du concours d'accès au grade (C.N.F.P.T. ou Centre de Gestion).

Le fonctionnaire peut subir les épreuves au plus tôt un an avant la date à laquelle il remplit les autres conditions requises³.

La réussite à l'examen professionnel ne vaut pas recrutement. Le fonctionnaire doit être proposé par l'autorité territoriale et être inscrit sur la liste d'aptitude.

L'examen professionnel reste valable tant que le fonctionnaire n'est pas inscrit sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne.

A compter de l'inscription sur la liste d'aptitude l'examen a la même durée de validité que la liste d'aptitude (1 an, renouvelable deux fois sur demande du fonctionnaire).

- ✓ **L'accès à un grade par promotion interne est conditionné par l'accomplissement de périodes de formation de professionnalisation dans les grades antérieurs.**

IV

QUOTAS

IV-1 Généralités

Le nombre de postes ouverts à la promotion interne est fixé par le statut particulier du cadre d'emplois et calculé par rapport aux recrutements intervenus dans le cadre d'emplois par d'autres voies.

Pendant une période de 5 ans à compter du 1^{er} décembre 2006, les quotas en catégorie A et B ont été portés à 1 nomination par promotion interne pour 2 recrutements⁴

Lorsque le nombre déterminé n'est pas un nombre entier les "restes" (recrutements non utilisés) sont reportés ; la réglementation ne prévoit pas de règle d'arrondi.

(1) art. 134 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

(2) art. 82 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

(3) art. 13 du décret n° 85-1229 du 20 novembre 1985 modifié.

(4) Décret n° 2006-1462 du 28 novembre 2006 relatif à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux

Pour l'ensemble des grades accessibles par promotion interne, une autre assiette pourra être utilisée si elle conduit à un nombre de possibilités de promotion interne plus élevé : 5% de l'effectif du cadre d'emplois dans la collectivité ou les collectivités affiliées à un centre de gestion¹.

Lorsque pendant une période de 4 ans², l'application des règles de quotas n'a pas permis d'ouvrir un poste à la promotion interne dans un cadre d'emplois, une nomination peut être prononcée parmi les fonctionnaires territoriaux remplissant les conditions requises.

Il faut cependant qu'un recrutement entrant en compte pour le calcul du quota soit intervenu dans le cadre d'emplois pendant cette période de 4 ans.

Pendant une période de 4 ans à compter du 1^{er} décembre 2006, le délai de 4 ans est ramené à 2 ans²

Le délai est décompté à partir :

- ✓ de la date de publication du statut particulier du cadre d'emplois lorsque aucun recrutement au titre de la promotion interne n'est intervenu dans ce cadre d'emplois depuis cette date, ou
- ✓ de la date du dernier recrutement ayant permis d'ouvrir un poste à la promotion interne.

Les recrutements intervenus pendant cette période ne peuvent plus être pris en compte pour la promotion interne des années suivantes.

IV-2 Les recrutements pris en compte³

- ✓ recrutements par concours interne, externe et 3^{ème} concours,
- ✓ recrutements par voie de mutation à l'exclusion des mutations entre une commune et un établissement public qui lui est rattaché,
- ✓ recrutements par voie de détachement,
- ✓ recrutements par intégration directe,
- ✓ recrutements au titre des concours réservés,
- ✓ intégrations directes d'agents non titulaires dans le cadre d'emplois au titre de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001⁴
- ✓ intégrations au titre du droit d'option
- ✓ intégrations des secrétaires de mairies dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux⁵

IV-3 Les recrutements exclus

- ✓ mutations entre une collectivité et un établissement public en relevant (ex. : mutation entre la commune et le C.C.A.S.) et mutations internes,
- ✓ recrutements non utilisés de fonctionnaires qui ont quitté la collectivité à la date d'établissement de la liste d'aptitude⁶,
- ✓ recrutements au titre de la constitution initiale des cadres d'emplois⁷,
- ✓ recrutements au titre de la promotion interne (*sauf cas particuliers*⁸),
- ✓ renouvellements de détachements et intégrations après détachement.
- ✓ détachements au sein de la même collectivité ou du même établissement,
- ✓ intégrations directes au sein de la même collectivité ou du même établissement.

(1) art. 16 du décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006 (catégorie A) – art. 11 du décret n° 2002-870 du 3 mai 2002 modifié (catégorie B) – art. 7-5 du décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 modifié (catégorie C)

(2) art. 20-5 du décret n° 85-1229 du 20 novembre 1985 modifié relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale.

(3) art. 20-6 du décret n° 85-1229 du 20 novembre 1985 modifié.

(4) loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale - art. 4 du décret n° 2001-898 du 28 septembre 2001

(5) art. 33-11 du décret n°87-1099 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux

(6) C.A.A. de BORDEAUX - 2 mai 1996 - Commune d'AGEN.

(7) C.E. - 23 juillet 1993 - Ville de NICE

(8) **Cas particuliers** : ils concernent l'accès aux grades d'attaché territorial, de contrôleur de travaux et d'agent de maîtrise pour lesquels le quota est parfois calculé par rapport à un nombre de recrutements au titre de la promotion interne

IV-4 Aire géographique à retenir pour le calcul du quota

Pour les collectivités affiliées au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale le nombre de postes ouverts à la promotion interne est déterminé par le Centre de Gestion pour l'ensemble des collectivités affiliées.

Pour les collectivités non affiliées au Centre de Gestion ce décompte est effectué par chaque collectivité pour son seul compte.

Par ailleurs, la loi du 26 janvier 1984 comporte diverses dispositions permettant d'élargir l'aire géographique de recensement des postes et ainsi d'en accroître le nombre :

- ✓ une commune non affiliée à un Centre de Gestion peut constituer une Commission Administrative Paritaire unique avec le Centre Communal d'Action Sociale et la Caisse des Ecoles,
- ✓ une collectivité ou un établissement public peut adhérer volontairement au Centre de Gestion de son département,
- ✓ une collectivité ou un établissement public peut conventionner avec le Centre de Gestion territorialement compétent en vue de l'établissement de listes d'aptitude communes pour la promotion interne,
- ✓ plusieurs Centres de Gestion peuvent conventionner pour l'établissement de ces listes d'aptitude.

V

ETABLISSEMENT DE LA LISTE D'APTITUDE ¹

Pour les collectivités affiliées au Centre de Gestion les listes d'aptitude sont établies par le Président du Centre sur proposition de l'autorité territoriale.

Pour les collectivités non affiliées, chaque autorité territoriale établit les listes d'aptitude.

Dans les deux cas, le choix de l'autorité territoriale est discrétionnaire. Un fonctionnaire ne dispose d'aucun droit à être proposé et inscrit sur la liste d'aptitude.

Le nombre de fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre de postes pouvant être effectivement pourvus compte tenu des règles de quotas fixées par les statuts particuliers.

Les listes d'aptitude ont une validité nationale.

V-1 Publicité des listes d'aptitude

Les listes d'aptitude sont transmises au contrôle de légalité. Les décisions de nomination permettant de déterminer le nombre de postes ouverts à la promotion interne doivent être jointes.

Les listes d'aptitude aux grades d'administrateur, de conservateur du patrimoine et de conservateur de bibliothèques doivent être publiées au Journal Officiel.

Le fonctionnaire inscrit sur la liste d'aptitude qui ne serait pas nommé dans le délai de 1 an peut demander sa réinscription pour deux années supplémentaires. La demande doit être adressée à l'autorité compétente pour établir la liste d'aptitude 1 mois au moins avant l'expiration de chacune des années d'inscription.

Le délai de 3 ans est suspendu pendant les périodes d'accomplissement du service national, de congé parental ou de congé de maternité ².

(1) art. 27 et 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

VI

NOMINATION

L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas recrutement ; quelques conditions et formalités doivent être remplies.

VI-1 La création des emplois

La collectivité doit pouvoir créer l'emploi et cet emploi doit être vacant au tableau des effectifs. A défaut, l'organe délibérant doit se prononcer sur la création ou la transformation de l'emploi. La possibilité de création d'un emploi peut être limitée par :

- ✓ l'existence de seuils (démographiques, nombre de logements, ...)
- ✓ la réglementation relative aux emplois à temps non complet.

VI-2 La publicité de la vacance d'emploi

La publicité de la vacance d'emploi doit avoir été effectuée dans les conditions habituelles.

VI-3 La nomination

La nomination intervient par arrêté de l'autorité territoriale parmi les fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude. La date d'effet de la décision doit être postérieure à la date de réception de la liste d'aptitude au contrôle de légalité et à la date de publicité de la vacance d'emploi.

Les fonctionnaires doivent exercer effectivement les fonctions correspondant à leur nouveau grade. Les nominations pour ordre sont interdites ¹.

VI-4 Le stage

Une période de *stage obligatoire* est prévue pour les fonctionnaires accédant à un cadre d'emplois de *catégorie A ou B*. La durée est fixée par le statut particulier du cadre d'emplois.

Les fonctionnaires accédant à un cadre d'emplois de *catégorie C* sont *dispensés de stage* à condition qu'ils aient accompli 2 ans de services publics effectifs dans un emploi de même nature.

La période de stage peut être prolongée pour apprécier le comportement professionnel après avis de la Commission Administrative Paritaire compétente pour la catégorie à laquelle appartient le fonctionnaire. Les durées maximales de prolongation sont fixées par le statut particulier du cadre d'emplois.

Pendant la période de stage, le fonctionnaire est placé en position de détachement dans son nouveau cadre d'emplois. Il s'agit d'un détachement de droit. Le poste n'est pas vacant, le fonctionnaire ne peut être remplacé.

A l'expiration de la période de stage, le fonctionnaire est soit titularisé dans son nouveau grade, soit obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois d'origine et, le cas échéant, dans sa collectivité d'origine.

Sauf exception prévue par le statut particulier du cadre d'emplois (voir «Conditions particulières»), au cours de leur stage les fonctionnaires sont astreints à des périodes de formation obligatoire. Ces formations sont organisées par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

(1) art. 12 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires

Les collectivités qui emploient un fonctionnaire intercommunal doivent se concerter pour élaborer les propositions d'inscription sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne.

La proposition et la décision de nomination appartiennent, après avis ou sur proposition des autres autorités territoriales :

- . à l'autorité territoriale de la collectivité à laquelle le fonctionnaire consacre le plus grand nombre d'heures,
- ou . à l'autorité territoriale de la collectivité qui l'a recruté en premier en cas d'égalité de temps de travail,

En cas de désaccord entre les autorités territoriales, la décision ne peut intervenir que si elle recueille l'accord :

- . des deux tiers au moins des autorités concernées représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par le fonctionnaire,
- ou . de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de la durée de travail.

La décision prend la forme, soit d'un arrêté conjoint des différentes autorités territoriales, soit d'un arrêté rédigé en termes identiques par chacune des autorités territoriales.

(1) art. 14 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.