

LA PROMOTION INTERNE



Guide méthodologique à destination des collectivités affiliées au CDG 84



SOMMAIRE

Avant-propos	p.4
Textes de référence	p.6
1^{ère} PARTIE : Principes d'organisation de la Promotion interne	p.8
1. Les conditions règlementaires d'accès à la Promotion interne	p.10
1.1. Les conditions d'accès fixées par les statuts particuliers	p.10
1.2. La réalisation des formations de professionnalisation	p.11
2. Les règles de quotas applicables à la Promotion interne	p.11
2.1. Détermination de l'assiette	p.11
2.2. Calcul des quotas	p.12
2.3. Exceptions	p.13
3. L'établissement des listes d'aptitude au titre de la Promotion interne	p.13
3.1 Choix des agents présentés à la Promotion interne	p.14
3.2 Détermination de la liste d'aptitude suite aux critères des LDG	p.14
3.3 Limites de création de certains grades	p.15
3.4 Publicité des listes d'aptitude	p.15
4. Nomination des lauréats inscrits sur liste d'aptitude	p.16
4.1 Création et déclaration de vacance d'emplois	p.16
4.2 Modalités de nomination	p.16
2^{ème} PARTIE : Réglementation statutaire de la Promotion interne	p.18

Avant-propos

La **Promotion interne** constitue l'une des modalités de progression de carrière des fonctionnaires territoriaux. Elle se définit comme un **mode d'accès à un cadre d'emplois supérieur** par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude :

- soit après réussite d'un examen professionnel
- soit sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent, après avis de la CAP compétente.

Il s'agit d'une dérogation au principe du recrutement par concours posé par l'article 16 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Chaque statut particulier détermine les conditions permettant de prétendre à la Promotion interne.

La Promotion interne se traduit par :

- un changement de grade,
- un classement sur une échelle de rémunération supérieure
- l'accès à un niveau plus élevé de fonctions et d'emplois.

La Promotion interne ne concerne pas tous les cadres d'emplois (ex : filière médico-sociale) et est sélective au regard de quotas réglementaires basés sur le nombre de recrutements intervenus par d'autres voies. Ces quotas servent à déterminer le nombre de postes ouverts sur la liste d'aptitude.

La Promotion interne est à distinguer de l'**avancement de grade** qui permet au fonctionnaire d'accéder à un niveau de fonctions, de traitement et d'emploi supérieurs **au sein du même cadre d'emplois**.

Le Centre de gestion FPT de Vaucluse a la compétence de l'organisation de la Promotion interne pour les collectivités qui lui sont affiliées. Les collectivités non affiliées doivent elles-mêmes procéder à sa mise en œuvre et au calcul des quotas.

Ce guide a pour objectif de présenter les principes d'organisation de la Promotion interne ainsi que la règle de constitution des dossiers d'inscription.

Textes de référence

Lois

- 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°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emplois des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Décrets

- Décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale
- Décret 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux
- Décret 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux
- Décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C
- Décret 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux
- Décret 91-839 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine
- Décret 91-841 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux de bibliothèques
- Décret 91-843 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine
- Décret 91-845 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux
- Décret 91-855 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique
- Décret 91-857 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques)
- Décret 92-364 du 1^{er} avril 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives
- Décret n°2002-870 du 3 mai 2002 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale
- Décret 2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale
- 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°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux
- 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 2010-1357 du 9 novembre 2010 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens territoriaux
- Décret n°2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale

- Décret 2011-558 du 20 mai 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des animateurs territoriaux
- Décret 2011-605 du 30 mai 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives
- Décret 2011-1642 du 23 novembre 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Décret 2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux
- Décret 2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs
- 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°2013-738 du 12 août 2013 modifiant le décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux
- Décret n°2014-1597 du 23 décembre 2014 portant modification de diverses dispositions relatives aux cadres d'emplois de police municipale de la fonction publique territoriale
- Décret n°2016-200 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux
- Décret n°2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs 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

Jurisprudence

- Réponse ministérielle à la question n°97859, 26 septembre 2006
- CE, 10 juillet 1996, Cachalou-Trochme, n°143265
- CAA Nantes, 15 février 2001, n°97NT01101
- CAA Paris, 3 juillet 2003, n°01PA01524, 01PA01525 et 01PA1809
- CAA Bordeaux, 27 avril 2004, n°00BX00069
- T.A. de Caen, 14 mars 1999, n°941368
- QE n°11663 publiée au JO du Sénat du 24 juillet 2014
- Lettre de la FPT - n° 2 - Mai/décembre 2000

1^{ère} PARTIE

Principes d'organisation de la Promotion interne



1 - Les conditions réglementaires d'accès à la Promotion interne

Les conditions réglementaires d'accès à la Promotion interne sont fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois. Tous les fonctionnaires territoriaux remplissant ces conditions peuvent être inscrits sur une liste d'aptitude, quelle que soit leur position statutaire. Cette inscription n'est cependant pas un droit.

Depuis la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, les fonctionnaires accueillis en détachement bénéficient, dans leur corps ou cadre d'emplois d'accueil, des droits à Promotion interne même si le statut particulier correspondant n'a pas été modifié (article 14 - loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

1 - 1. Les conditions d'accès fixées par les statuts particuliers

Les conditions d'accès à la Promotion interne sont, sauf exceptions, à remplir **au 1^{er} janvier de l'année** d'établissement de la liste d'aptitude (article 17 - décret n°85-1229). Ces conditions peuvent être :

- un examen professionnel : la réussite à un examen professionnel est une modalité prévue dans certains statuts particuliers pour l'accès aux cadres d'emplois supérieurs. Si un examen professionnel est requis, l'agent peut subir les épreuves un an, au plus tôt, avant la date à laquelle les conditions doivent être remplies (article 13 du décret n°85-1229). Néanmoins la réussite à l'examen professionnel ne garantit pas l'inscription sur la liste d'aptitude (respect de la règle des quotas). L'examen reste valable tant que le fonctionnaire n'est pas inscrit sur une liste d'aptitude.
- des conditions de grade
- des conditions d'âge : certains statuts particuliers prévoient une condition d'âge pour l'accès au grade par la voie de la Promotion interne (exemple : conseiller des activités physiques et sportives)
- l'expérience professionnelle : cette expérience se traduit par une condition d'échelon ou de services effectifs accomplis soit dans un autre grade, soit dans un autre cadre d'emplois, soit dans une catégorie hiérarchique. Il est à noter que les services accomplis à temps partiel comptent comme des services à temps plein. Les services effectués dans un emploi à temps non complet comptent soit en totalité soit au prorata du temps de travail suivant que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale au mi-temps ou inférieure à ce seuil.

Vous trouverez, en annexe 1, des fiches récapitulant l'ensemble des conditions à remplir afin d'accéder aux grades concernés par la voie de la Promotion interne.

1 - 2. La réalisation des formations de professionnalisation

Depuis l'année 2008, la Promotion interne est liée à la **réalisation, obligatoire, des formations de professionnalisation** (article 16 - décret n°2008-512). **L'inscription sur une liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT** 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, à partir du 1^{er} juillet 2008. Ces dernières correspondent aux différents cycles de formation ayant pris fin avant le 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude. Chaque période révolue s'apprécie indépendamment des autres. Seules les périodes révolues (terminées) sont à prendre en compte. Lorsque le cycle de formation est en cours à la date d'appréciation des conditions (1^{er} janvier), l'obligation de formation correspondant à ce cycle n'est pas prise en compte.

Les cycles de formation de professionnalisation s'imposant aux fonctionnaires sont les suivants :

- 1) formation de professionnalisation au premier emploi ou à un nouveau cadre d'emplois (dans un délai de 2 ans suivant la nomination)
- 2) formation de professionnalisation tout au long de la carrière (2 jours de formation à suivre par période de 5 ans à compter de la fin de la formation au premier emploi)
- 3) formation de professionnalisation suite à une affectation sur un poste à responsabilité (3 jours de formation à suivre au cours des 6 mois suivant la date d'affectation)

Exemple : un agent est nommé stagiaire le 1^{er} octobre 2010.

- Il doit avoir suivi au plus tard le 1^{er} octobre 2012 la formation de professionnalisation au premier emploi.
- Puis, à compter de cette même date, s'ouvre la période de 5 ans pour suivre la formation de professionnalisation tout au long de la carrière, soit jusqu'au 1^{er} octobre 2017.
- Au 1^{er} janvier 2014, il est proposé au titre de la Promotion interne. Le suivi de la formation au premier emploi entre le 1^{er} octobre 2010 et le 1^{er} octobre 2012 constitue la période révolue permettant de satisfaire le respect des obligations de formation pour l'inscription sur liste d'aptitude de Promotion interne au titre de l'année 2014. La période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière n'étant pas terminée, l'agent n'a pas à justifier des attestations de formation correspondantes.

Une dispense totale ou partielle de formation peut être accordée. La demande doit être présentée au CNFPT par l'autorité territoriale après concertation avec l'agent.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la filière Police Municipale qui doit répondre à des règles spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire. L'inscription sur la liste d'aptitude de chef de service de Police Municipale ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli dans son cadre d'emplois d'origine la formation prévue à l'article L511-6 du Code de la sécurité intérieure (formation continue obligatoire de 10 jours organisée par le CNFPT devant être suivie tous les 5 ans) (article 6 - décret n°2011-444 du 21 avril 2011).

2 - Les règles de quotas applicables à la Promotion interne

Le nombre de fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une inscription sur la liste d'aptitude au titre de la Promotion interne est déterminé grâce à une règle de quotas fixée par le statut particulier des cadres d'emplois considérés, appliquée au nombre de recrutements de fonctionnaires intervenus dans ces mêmes cadres d'emplois.

2.1.- Détermination de l'assiette

Le nombre de postes ouverts à la Promotion interne pour un cadre d'emplois déterminé dépend du nombre de recrutements intervenus dans ce même cadre d'emplois par voie « normale » (article 20-6 du décret n°85-1229 du 20 novembre 1985), tous grades confondus (par exemple, le recrutement d'un attaché principal est valable pour la Promotion interne d'attaché).

On entend par voie « normale » les recrutements survenus :

- après réussite à un concours (externe, interne, troisième voie, réservé)
- par voie de mutation externe
- par voie de détachement ou d'intégration directe externe

Ne sont pas pris en compte les recrutements par mutation interne, les détachements et intégrations au sein de la collectivité, les renouvellements de détachement, les intégrations après détachement, les avancements de grade à l'intérieur du cadre d'emplois d'un agent déjà en fonction dans la collectivité (T.A. 941368 Caen du 14.03.1995) et les nominations prononcées au titre de la Promotion interne (CAA Bordeaux n°00BX00069 du 27.04.2004).

Les recrutements pris en compte pour l'application des quotas sont ceux intervenus depuis la dernière liste d'aptitude. Aucune disposition statutaire ne prévoit de limite à la validité d'un recrutement pour sa prise en compte dans le calcul des quotas. Ainsi, sous cette réserve, il est possible de reporter les recrutements non utilisés à l'occasion d'une liste d'aptitude précédente.

Pour les collectivités affiliées au Centre de gestion, le nombre de postes est calculé par le Centre de gestion à partir des recrutements intervenus dans l'ensemble des collectivités affiliées.

Pour les collectivités non affiliées au Centre de gestion, le nombre de postes est comptabilisé en fonction des nominations au sein de la collectivité.

2.2 - Calcul des quotas

Une fois le nombre de recrutements déterminé, les **quotas prévus dans les statuts particuliers** s'appliquent. En règle générale, un recrutement par voie de Promotion interne peut être effectué pour deux ou trois recrutements intervenus dans une autre voie.

Une **règle alternative** (ou clause de sauvegarde) est prévue pour les catégories A et B. Elle consiste à appliquer le quota prévu, non pas au nombre de recrutements, mais à 5% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité ou de détachement. Ce mode de calcul permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application des dispositions des statuts particuliers. Par effectif du cadre d'emplois, il est précisé pour les catégories A et B que sont pris en compte les fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle est dressée la liste d'aptitude de Promotion interne.

La réglementation n'apporte pas de précisions sur la prise en compte de la décimale dans les résultats de calcul du quota. Cependant, ce résultat étant un nombre maximum à ne pas dépasser, il convient dès lors d'arrondir à l'entier inférieur.

Il est possible d'opter, parmi les deux modes de calcul, pour le plus favorable. Ces modes de calcul ne sont pas cumulables.

Exemple : le cadre d'emplois de Conseiller des APS est accessible au titre de la Promotion interne à raison d'une nomination pour 3 recrutements de conseiller des APS intervenus dans la collectivité.

Application de la règle des quotas prévue par le statut particulier :

Hypothèse : 3 recrutements

Règle : 1 nomination pour 3 recrutements

Résultat : 3 recrutements x 1/3 (quota) = 1, donc 1 nomination possible

Claude de sauvegarde :

Hypothèse : 10 conseillers des APS dans la collectivité au 31 décembre

Règle : 5% de cet effectif

Résultat : 10 conseillers x 5% x 1/3 (quota) = 0,167 donc aucune nomination possible.

Dans ce cas, la règle du quota est plus favorable, les 3 recrutements (règle des quotas) ne seront pas reportés pour une CAP ultérieure.

Parfois, le nombre de recrutements intervenus ne permet pas d'ouvrir un poste à la Promotion interne (**exemple** : un seul recrutement « normal » constaté). Si, pendant une durée de quatre ans, le nombre de recrutements nécessaires n'a pas été atteint, une **nomination à titre dérogatoire** peut intervenir. La date de départ de la période de 4 ans est celle de la dernière nomination au titre de la Promotion interne ou celle de la publication du statut particulier (Lettre de la FPT - n° 2 - Mai/décembre 2000).

S'agissant du recrutement nécessaire à l'application de cette dérogation, celui-ci doit être un de ceux pris en compte pour l'application de la règle des quotas. Il a pu intervenir au-delà de la période de 4 ans puisque la seule condition imposée est que le recrutement soit intervenu, sans autre considération de date. Par ailleurs, ce recrutement demeure valable même si le fonctionnaire en question n'exerce plus dans la collectivité (CE n°340720 du 22.02.2012, commune de Bastia).

2.3 - Exceptions :

La Promotion interne est organisée sans règle de quota pour la Promotion au grade **d'agent de maîtrise** territorial sans condition d'examen professionnel.

Pour les cadres d'emplois des **administrateurs** et des **ingénieurs en chef**, aucun quota n'est applicable pour les recrutements intervenus au titre de la Promotion interne par la voie de l'examen professionnel (décret n°2013-738 du 12.08.2013 - article 14/décret n°2016-200 du 26.02.2016 – article 7). Désormais, le nombre de postes ouverts chaque année est fixé par le Président du CNFPT, sans que ce nombre ne puisse excéder une proportion de 70% du nombre de candidats admis au concours externe, interne et troisième voie. On applique l'arrondi à l'entier supérieur lorsque le nombre de postes calculés n'est pas un nombre entier.

Pour le cadre d'emplois des **directeurs de Police Municipale**, la voie d'accès dérogatoire permet une seule nomination par commune ou établissement pendant une période de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2015 (décret n°2014-1597 du 23.12.2014 - article 12)

3 - L'établissement des listes d'aptitude au titre de la Promotion interne

L'accès d'un fonctionnaire territorial à un cadre d'emplois par la voie de la Promotion interne est subordonné à son inscription sur une liste d'aptitude aux fonctions de ce cadre d'emplois (article 39 - loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Les listes d'aptitude au titre de la Promotion interne sont établies (articles 28 et 39 - loi n°84-53 du 26 janvier 1984) :

- par l'autorité territoriale de la collectivité non affiliée au Centre de gestion (ou affiliée volontairement mais s'étant réservé la compétence de Promotion interne)
- par le président du Centre de gestion pour les collectivités affiliées, sur proposition de l'autorité territoriale

- par le président du CNFPT pour l'accès au cadre d'emplois des administrateurs, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour les fonctionnaires relevant des collectivités affiliées et non affiliées (décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 - article 22)

3.1 - Choix des agents présentés à la Promotion interne

L'autorité territoriale effectue ses choix parmi les agents promouvables (c'est-à-dire parmi les agents remplissant les conditions réglementaires d'accès à la Promotion interne). **Elle établit ses choix en fonction de ses propres Lignes Directrices de Gestion qu'elle aura arrêtée, le cas échéant.**

En effet, conformément à la loi n°2019- 828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ; la collectivité peut prévoir dans ses propres LDG les critères qu'elle entend mettre en œuvre pour sélectionner les dossiers présentés au CDG au titre de la promotion interne.

3.2. - Détermination de la liste d'aptitude suite aux LDG de promotion interne

Les CAP ne sont plus compétentes pour connaître des décisions individuelles à la promotion interne prenant effet à compter du 1er janvier 2021 (art. 10 et 94 loi n°2019-828 du 6 août 2019 et art. 40 décret. n°2019-1265 du 29 nov. 2019).

Afin garantir une transparence dans les critères présidant aux décisions de l'administration, notamment en matière d'avancement, ainsi qu'une cohérence de traitement entre agents de situation identique, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 impose l'élaboration et le respect de lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion (LDG) fixent notamment les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours (art. 33-5 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Les LDG doivent ainsi déterminer (art. 19 I décr. n°2019-1265 du 29 nov. 2019, -voir DE291119) :

- les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois,
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Vous trouverez l'arrêté des lignes directrices de Gestion de promotion interne du Centre de gestion FPT de Vaucluse ainsi que les dossiers à compléter pour chaque agent présenté sur notre site internet www.cdg84.fr, rubrique Ressources humains, Gestion des carrières, Promotion interne.

Le président du centre de gestion doit, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, respecter les LDG pour l'inscription sur les listes d'aptitude en matière de promotion interne (art. 39 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) L'autorité compétente conserve toutefois une marge d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général (art. 33-5 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

La liste d'aptitude est établie au regard du classement des dossiers des candidats,

La liste d'aptitude est établie par ordre alphabétique et a une **valeur nationale**. La durée de validité est limitée à deux ans, mais cette inscription peut être renouvelée une fois sur demandé écrite de l'agent pour une troisième année et si l'agent n'est pas nommé au cours de la troisième année, il est réinscrit sur sa demande pour une quatrième année (article 44 - loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

La période des quatre ans est suspendue en cas de congé parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale, d'accomplissement des obligations militaires, congé de solidarité familiale, congé de longue durée, engagement de service civique, mandat d'élu local.

3.3 - Limites de création de certains grades

Les statuts particuliers fixent, pour certains grades, des conditions de seuil démographique ou d'autres critères comme le type d'établissement ou la taille du service. Sont concernés les grades suivants :

- administrateur
- ingénieur en chef
- conseiller des APS
- directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2^{ème} catégorie
- professeur d'enseignement artistique de classe normale
- conservateur du patrimoine
- conservateur de bibliothèques
- directeur de Police Municipale

Ceci n'a pas d'incidence sur l'inscription des fonctionnaires sur les listes d'aptitude d'accès à ces grades. En effet, l'inscription sur les listes d'aptitude est effectuée sans considération des seuils démographiques. Toutefois, la nomination reste conditionnée par le respect des conditions de création du grade correspondant.

3.4 - Publicité des listes d'aptitude

Les listes d'aptitude sont exécutoires lorsque les deux formalités suivantes ont été accomplies :

- la transmission au représentant de l'Etat, avec les décisions de nomination ayant permis de déterminer le nombre de postes ouverts conformément aux quotas prévus par les statuts particuliers
- la publicité des listes d'aptitude par le Centre de gestion pour les listes d'aptitude des collectivités affiliées et celles des collectivités non affiliées.

Ce sont les Centres de gestion qui assurent, dans leur propre ressort, la publicité des listes d'aptitude dressées au titre de la Promotion interne, y compris pour les collectivités non affiliées (article 23 - loi n°84-53 du 26 janvier 1984). En effet, les collectivités locales et établissements publics non affiliés communiquent les listes d'aptitude établies au Centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent dans un délai de quinze jours après leur établissement. Les Centres de gestion transmettent ces listes aux collectivités locales et aux autres Centres de gestion. Ils communiquent aux autorités ayant établi ces listes toute information utile pour leur mise à jour.

En outre, le CNFPT et les Centres de gestion transmettent à l'ensemble des Centres de gestion, dans un délai de trente jours, les listes d'aptitude qu'ils établissent.

La publicité des listes d'aptitude au titre de la Promotion interne est effectuée par voie de publication au Journal officiel de la République française lorsqu'elle porte sur les listes d'aptitude établies pour l'accès à l'un des cadres d'emplois figurant à l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984 (administrateurs territoriaux, conservateurs de bibliothèques, conservateurs du patrimoine).

4 - Nomination des lauréats inscrits sur liste d'aptitude

4.1 - Création et déclaration de vacance d'emploi

La nomination au titre de la promotion interne est subordonnée à l'existence de l'emploi correspondant. Les emplois sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Une éventuelle création doit être fondée sur les besoins du service et ne pas apparaître comme ayant été prise dans le seul but de faire avancer un fonctionnaire (CE, 10 juillet 1996, Cachalou-Trochme, n°143265).

Préalablement à la nomination dans l'emploi, la création et la vacance d'emploi doivent faire l'objet d'une déclaration adressée au Centre de gestion. Cette disposition obligatoire concerne l'ensemble des collectivités et établissements affiliés ou non au Centre de gestion. Le non-respect de cette formalité est susceptible d'entraîner la nullité des nominations.

Exception : pour les agents déchargés pour l'exercice d'un mandat syndical inscrits sur la liste d'aptitude, il n'existe pas de contrainte liée à l'existence d'un emploi vacant ou à la création d'un emploi par l'autorité territoriale (QE n°11663 publiée au JO du Sénat du 24.07.2014).

4.2 - Modalités de nomination

La décision de nomination au titre de la Promotion interne intervient par arrêté de l'autorité territoriale.

L'inscription sur la liste d'aptitude n'implique pas la nomination, même si la collectivité a proposé l'inscription du fonctionnaire sur cette liste et qu'un poste est vacant. La nomination est laissée à la discrétion de l'autorité territoriale, qui n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits sur liste d'aptitude.

Pour procéder au recrutement, il est en outre nécessaire que l'agent concerné remplisse les conditions d'aptitude physique relatives à ses nouvelles fonctions (exemple : cadres d'emplois de la filière sportive).

- Nomination dans un cadre d'emplois de catégories A et B

Les fonctionnaires nommés sont détachés pour l'accomplissement d'un stage d'une durée de 6 mois (leur emploi d'origine n'est pas vacant).

Exception : pour les conservateurs du patrimoine et les conservateurs des bibliothèques, la durée du stage est fixée à un an.

Le stage peut être prorogé lorsqu'il y a insuffisance professionnelle. L'avis du président du CNFPT peut être obligatoirement requis (cas des directeurs de Police Municipale). La durée maximale de la prorogation diffère selon les cadres d'emplois.

Le suivi d'une formation initiale n'est pas imposé pour les stagiaires nommés par Promotion interne. Cependant, une obligation de formation spécifique demeure dans certains statuts particuliers (formations organisées par le CNFPT pour les directeurs de Police Municipale, les chefs de service de Police Municipale).

La titularisation est prononcée au terme du stage par l'autorité territoriale. Selon les statuts particuliers, elle est établie au vu d'un rapport établi par le Président du CNFPT (cas des Directeurs de Police Municipale).

En cas de refus de titularisation, le fonctionnaire est réintégré de droit dans son grade d'origine après avis de la CAP compétente.

- Nomination dans un cadre d'emplois de catégorie C : les agents de maîtrise

Les fonctionnaires nommés dans un cadre d'emplois de catégorie C sont dispensés de stage à condition qu'ils aient accompli deux ans de services effectifs dans un emploi de même nature. Leur nomination dans le nouveau grade intervient directement en qualité de titulaire.

2^{ème} PARTIE

Réglementation statutaire de la Promotion Interne



NOTICE D'UTILISATION

Grades accessibles par Promotion interne

FILIERE ADMINISTRATIVE	FILIERE TECHNIQUE	FILIERE SOCIALE	FILIERE CULTURELLE	FILIERE POLICE MUNICIPALE	FILIERE SPORTIVE	FILIERE ANIMATION
Administrateur <i>P.I. organisée par le CNFPT</i>	Ingénieur en chef <i>P.I. organisée par le CNFPT</i>	Conseiller socio-éducatif	Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2 ^{ème} catégorie	Directeur de Police Municipale	Conseiller des APS	Animateur principal de 2 ^{ème} classe
Attaché	Ingénieur		Professeur d'enseignement artistique de classe normale	Chef de service de Police Municipale	Educateur des APS principal de 2 ^{ème} classe	Animateur
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	Technicien principal de 2 ^{ème} classe		Conservateur du patrimoine/de bibliothèque		Educateur des APS	
Rédacteur	Technicien		Attaché de conservation du patrimoine			
	Agent de maîtrise		Bibliothécaire			
			Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe			
			Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques			

Attention : seuls les agents remplissant les conditions statutaires (y compris réussite à l'examen professionnel) au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie peuvent être proposés à la Promotion interne.

Toutes les conditions d'accès à la Promotion interne sont consultables sur le site www.cdg84.fr, rubrique « Ressources Humaines », « Gestion des carrières », « Promotion interne ».

Information relative à la formation de professionnalisation

La loi n°84-594 modifiée du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la Fonction Publique Territoriale et le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux imposent aux fonctionnaires de suivre des formations de professionnalisation.

Chaque statut particulier prévoit qu'à partir du 1^{er} juillet 2013, **l'inscription sur liste d'aptitude au titre de la Promotion interne « ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT 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 »**. La durée de formation est d'au moins 2 jours sur une période de 5 ans, antérieure à la date d'effet de la liste d'aptitude attestée par le CNFPT ou dispensée par le CNFPT.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la filière Police Municipale qui doit répondre à des règles spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire. L'inscription sur la liste d'aptitude de chef de service de Police Municipale ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli dans son cadre d'emplois d'origine la formation prévue à l'article L511-6 du Code de la sécurité intérieure (formation continue obligatoire de 10 jours organisée par le CNFPT devant être suivie tous les 5 ans) (décret n°2011-444 du 21 avril 2011 - article 6).

Dispense au titre des formations professionnelles déjà suivies

Lorsqu'un agent a effectué des formations en lien avec les missions qui lui incombent, il peut bénéficier d'une dispense. Cette dispense peut être totale ou partielle.

L'autorité territoriale, en concertation avec l'agent, présente la demande de dispense au CNFPT (formulaire disponible en téléchargement sur le site www.cnfpt.fr).

Seul le CNFPT est habilité à traiter les demandes de dispense. Il transmet une attestation à l'employeur en cas d'avis favorable.

Prise en compte des services effectifs pour remplir les conditions statutaires

Sont pris en compte au titre des services effectifs :

- Les services accomplis en position d'activité (temps partiels, congés maladie, maternité, mise à disposition...)
- Lorsque le statut particulier le prévoit, les services accomplis en position de détachement
- La période normale de stage
- La période de contractuel accomplie avant titularisation pour les agents reconnus travailleurs handicapés et recrutés en application de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 (prise en compte au titre d'une période de stage) (décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 - article 8-I)

- Les services reportés dans le grade de titularisation pour les agents non titulaires ayant bénéficié des mesures de titularisation directe, en application des articles 126 à 135 de la loi du 26 janvier 1984
- La période de détachement et les services accomplis dans le grade, cadre d'emplois ou emploi d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le grade, cadre d'emplois ou emploi d'intégration pour les fonctionnaires intégrés :
 - Suite à un détachement (décret n°86-68 du 13.01.1986 - article 11-3)
 - Suite à une intégration directe (décret n°86-68 du 13.01.1986 - article 26-3)
 - Suite à un reclassement pour inaptitude physique (loi n°84-53 du 26.01.1984 - article 82)
 - Lors de la mise en place des cadres d'emplois (voir les statuts particuliers)

Sont à exclure des services effectifs :

- Les périodes de détachement (sauf si le statut particulier le prévoit)
- Les périodes de position hors cadres, de disponibilité et de service national
- Les services de non titulaire de droit public ou de salarié de droit privé reportés lors du classement à la nomination stagiaire de l'agent ou à la titularisation
- Les services publics accomplis en qualité d'agent non titulaire pour les fonctionnaires nommés en application du dispositif d'accès à l'emploi titulaire prévu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012
- Les périodes de prorogation de stage
- Les périodes d'exclusion temporaire de fonctions en application d'une sanction disciplinaire

Le cas du congé parental :

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 prévoit que les périodes de congé parental sont prises en compte comme service effectif pour la Promotion interne, en totalité pour la première année, puis de moitié pour les années suivantes. Le décret d'application n°2012-1061 du 18 septembre 2012 précise que ces nouvelles règles entrent en vigueur au 1^{er} octobre 2012. Pour les congés parentaux en cours, ce décret dispose que la prolongation du congé parental accordée après le 1^{er} octobre 2012 n'est prise en compte pour sa totalité que dans le cas où la durée du congé parental déjà obtenu n'a pas excédé 6 mois.

- Congé parental ayant pris fin avant le 01.10.2012 : on ne reprend aucun service effectif pour la promotion interne
- Congé parental ayant débuté plus de 6 mois avant le 01.10.2012 : on reprend la moitié de la prolongation intervenant après le 01.10.2012 comme service effectif pour la Promotion interne

- Congé parental ayant débuté moins de 6 mois avant le 01.10.2012 : on ne reprend aucun service effectif pour la Promotion interne car il n'y a pas de prolongation. On ne reprend la totalité de la période que pour la prolongation de 6 mois débutant après le 01.10.2012 et la moitié au-delà de ces 6 mois, soit : 100% de 6 mois et 50% de 6 mois = 6 mois + 3 mois = 9 mois de services effectifs valables pour la Promotion interne
- Congé parental débutant après le 01.10.2012 : on reprend la première année en totalité et le reste de la période à raison de la moitié comme services effectifs valables pour la Promotion interne, soit : 100% de 6 mois et 100 % de 6 mois et 50% de 6 mois = 6 mois + 6 mois+ 3 mois, soit 1 an et 3 mois de services effectifs valables pour la Promotion interne.
- A compter du 6 aout 2019, dans la limite d'une durée de cinq sur l'ensemble de la carrière de l'agent, la période de congé parental est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois

Cas particulier de prise en compte des services de non titulaire et de droit privé

Selon la rédaction des conditions à remplir dans les statuts particuliers, les services de non titulaire peuvent être repris lorsqu'apparaît la notion de services dans un emploi ou de services effectifs sans autre précision (par exemple sans autre notion comme « en tant que fonctionnaire », « en position d'activité ou de détachement »...) (CE n°325144 du 23.12.2010). Cette interprétation a été étendue aux services effectués sous contrat de droit privé sur un emploi public (CE n°363482 du 01.10.2014)

Cas particulier des agents à temps non complet

La Promotion interne pour les fonctionnaires à temps non complet a lieu selon les conditions d'ancienneté et suivant la procédure prévue pour les fonctionnaires à temps complet. Cependant, le décompte de l'ancienneté de service est établi différemment selon la durée hebdomadaire de l'agent, étant précisé que la durée hebdomadaire s'apprécie sur l'ensemble des emplois occupés par l'agent au sein même du cadre d'emplois :

- Lorsque la durée hebdomadaire est égale ou supérieure au mi-temps : l'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale, comme pour les fonctionnaires à temps complet
- Lorsque la durée hebdomadaire est inférieure au mi-temps : l'ancienneté de service est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli, par rapport à la durée hebdomadaire correspondant au mi-temps, le mi-temps étant calculé sur la base de la durée légale du travail fixée pour les fonctionnaires à temps complet, à savoir :

- 19h30 jusqu'au 31.12.2001
- 17h30 à compter du 01.01.2002

(décret n°91-298 du 20.03.1991 - article 13)

Les fonctionnaires recrutés par détachement

Ces agents sont désormais concernés par la Promotion interne même s'ils n'ont pas été intégrés dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, nonobstant toute disposition contraire prévue dans les statuts particuliers (loi n°83-634 du 13.07.1983 modifiée).

Les services effectués auprès de la ville et du département de Paris sont des services accomplis en qualité de fonctionnaire territorial (réponse ministérielle du 22.10.1993)

A noter que lorsque le fonctionnaire est intégré, la période de détachement ainsi que les services accomplis dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois d'intégration (décret n°86-68 du 13.01.1986 - article

