

La promotion interne dans la FPT

1. Définition

La promotion interne est une dérogation au principe de recrutement par concours. Ce mode de recrutement n'est possible qu'après **inscription de l'agent** concerné **sur une liste d'aptitude** :

- soit après réussite d'un examen professionnel
- soit après avis de la CAP compétente.

La liste d'aptitude est établie par le président du Centre de Gestion pour les collectivités affiliées ou par l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées à un Centre de Gestion.

2. Agents concernés

Les fonctionnaires territoriaux titulaires placés dans l'une des positions suivantes :

- activité à temps complet ou temps non complet
- détachement
- position hors cadres
- accomplissement du service national
- congé parental
- décharge de service pour exercer un mandat syndical
- disponibilité (inscription sur la liste possible mais l'agent ne pourra être nommé que s'il est mis fin à cette position).

3. Conditions

Chaque statut particulier de chaque cadre d'emplois fixe les modalités d'accès par la voie de la promotion interne.

Les conditions doivent être remplies au 1^{er} Janvier de l'année où la liste d'aptitude est établie.

L'âge :

Certains statuts prévoient une condition d'âge (exemple pour conseiller des APS : 40 ans)

Les services effectifs :

Les services à temps partiel comptent comme des services à temps plein.

L'ancienneté est proratisée pour les fonctionnaires exerçant leur activité pendant une durée hebdomadaire inférieure à 17h30.

Sont pris en compte, lorsque le statut particulier le prévoit, les services accomplis en position de détachement.

Les fonctionnaires mis à disposition ou déchargés d'activité partiellement pour l'exercice d'un mandat syndical ne bénéficient d'aucune disposition particulière.



en bref

RÉFÉRENCES :

- [Loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la FPT (**article 39**) ⁽¹⁾
- [Loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires ⁽¹⁾ et
- [Décret n° 2013-593 du 5 Juillet 2013](#) ⁽¹⁾ relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale.

DEFINITION :

La promotion interne est un mode de recrutement, autre que le concours, qui permet à un agent d'accéder à un cadre d'emplois supérieur.

AGENTS CONCERNÉS :

Les fonctionnaires territoriaux titulaires.

3. Conditions (suite)

Périodes de congé parental :

La loi n° 2012-347 du 12 Mars 2012 prévoit que ces périodes sont prises en compte comme service effectif pour la promotion interne, en totalité pour la première année, puis de moitié pour les années suivantes.

Dans certains cas les services de non titulaire et de droit privé peuvent être pris en compte (lorsqu'il n'est pas précisé dans le statut particulier la notion de service « en tant que fonctionnaire », « en position d'activité ou de détachement »...)

L'examen professionnel :

La promotion interne peut être subordonnée à l'obtention d'un examen professionnel. Les épreuves ont lieu un an, au plus tôt, avant la date à laquelle les conditions d'accès au grade doivent être remplies.

La réussite à l'examen ne garantit pas l'inscription sur liste d'aptitude. Elle dépend du nombre de postes ouverts (quotas).

L'examen professionnel est valable sans limitation de durée pour inscription de l'agent sur la liste d'aptitude.

Formations de professionnalisation :

Les fonctionnaires doivent suivre des formations de professionnalisation. L'agent doit donc avoir rempli la totalité de ses obligations de formation pour pouvoir être inscrit sur liste d'aptitude de promotion interne (au vu des attestations établies par le CNFPT).

4. Quota

- **La promotion interne est un mode de recrutement qui déroge au principe du recrutement par concours.** Les possibilités d'accès à un cadre d'emplois par cette voie sont donc limitées. En effet, il est appliqué un quota sur un nombre de recrutements.
Les nominations par voie de promotion interne sont limitées à un seul fonctionnaire par tranche de 3 recrutements effectués par d'autres voies (concours, mutations, détachements intégrations directes).
- **Ressort géographique :**
Ces nombres de recrutements qui permettent de déterminer les possibilités de promotion interne s'apprécient :
 - au niveau du Centre de Gestion pour l'ensemble des collectivités et établissements affiliés
 - au niveau de la collectivité elle-même si elle n'est pas affiliée à un Centre de Gestion.
- **Dérogation :**
Lorsque le nombre de recrutement ouvrant droit à une nomination au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 4 ans et si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu, un fonctionnaire peut être inscrit sur la liste d'aptitude.
Article 30 du décret n° 2013-593 du 5 Juillet 2013
- **La clause de sauvegarde : un mode de calcul alternatif à celui des quotas :**
Le nombre de nominations peut être calculé en appliquant le quota prévu par le statut particulier à 5 % de l'effectif du cadre d'emplois de la collectivité ou des collectivités affiliées à un Centre de Gestion.
Les collectivités peuvent opter, parmi les deux modes de calcul, pour le plus favorable.
Ces modes de calcul ne sont pas cumulables.
- **Les particularités selon les cadres d'emplois :**
 - **Cadres d'emplois de catégorie B relevant du NES :**
Le décret n° 2010-329 du 22 Mars 2010 concernant la catégorie B fixe un nouvel espace statutaire commun constitué de trois grades. L'accès par voie de promotion interne est possible sur le premier grade ou sur le second grade (sauf pour les chefs de service de police municipale).

4. Quota (suite)

Les articles 9 et 30 de ce décret indiquent le quota applicable pour les cadres d'emplois relevant de cet espace statutaire pour calculer le nombre de promotion interne possible.

Cependant, aucune disposition n'est prévue quant à la répartition du nombre global ainsi obtenu entre le premier grade d'accès et le second grade.

En l'absence de précision, il appartient à chaque autorité chargée d'établir les listes d'aptitude de promotion interne de prévoir les modalités de répartition des promotions possibles entre les deux grades d'accès.

A noter que le statut particulier des rédacteurs prévoit des dispositions spécifiques en matière de quota.

- Il n'existe pas de quotas pour une des voies d'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise.

5. Liste d'aptitude et nomination

2 ETAPES :

- l'élaboration de la liste d'aptitude
- la nomination des agents puis titularisation.

1. La liste d'aptitude

L'inscription sur liste d'aptitude intervient :

- soit après examen professionnel
- soit, au choix, après avis de la CAP

L'avis de la CAP est requis pour la liste d'aptitude établie suite à examen professionnel lorsque le nombre de reçus à l'examen est supérieur au nombre d'emplois à pourvoir.

Sont pris en compte :

- la **valeur professionnelle** (comptes-rendus des entretiens professionnels, des notations, des propositions motivées formulées par l'autorité territoriale),
- les acquis de l'**expérience professionnelle**,
- les candidats sont sélectionnés selon **2 critères** :
 - a) l'aptitude à exercer des responsabilités de niveau plus élevé
 - b) la capacité à accomplir des tâches d'une plus grande complexité ou nécessitant des connaissances plus étendues.

L'avis favorable ou défavorable est transmis à l'autorité territoriale.

Les listes sont établies par ordre alphabétique des agents inscrits.

Validité :

La **durée de validité** d'une liste d'aptitude est **fixée à un an**. L'inscription est **renouvelable deux fois** sous réserve que l'intéressé doit faire connaître un mois avant le terme, son intention d'être maintenu sur la liste l'année suivante.

2. La nomination

Après avoir vérifié le respect des quotas de promotion applicables l'autorité territoriale peut nommer l'agent, par arrêté, au titre de la promotion interne.

Un emploi correspondant doit exister pour que l'agent puisse être nommé.

Le recrutement peut être subordonné à la vérification de l'aptitude physique de l'agent à exercer les nouvelles fonctions.

Stage :

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 six mois.

5. Liste d'aptitude et nomination (suite)

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.

Nomination dans le cadre d'emploi des 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 publics effectifs dans un emploi de même nature.

Leur nomination dans le nouveau grade intervient directement en qualité de titulaire.

La titularisation

La titularisation est prononcée au terme du stage par l'autorité territoriale. Selon les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois.

Se reporter à chaque statut particulier des cadres d'emplois.



N.d.I.R. : *"L'adaptation ou la transformation par un art ou un procédé quelconque faite sans le consentement de l'auteur est illicite"*
(article L. 122-4 du Code de la Propriété Intellectuelle)

Sylvie WEISSLER

Secrétaire Nationale,

chargée de la politique statutaire

UNSA Territoriaux - UD 67 - 67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN