



Centre De Gestion
de la fonction publique territoriale
de Lot-et-Garonne

NOTE D'INFORMATION DU 22 JANVIER 2010

PROMOTION INTERNE 2010

↳ CAP (promotion interne) : 24 juin 2010 (date butoir : 12 mai 2010)

Références :

- **Loi n° 83-634** du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires
- **Loi n° 84-53** du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la FPT (JO du 27/1/84)
- **Décret n° 85-1229** du 20 novembre 1985 modifié relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la FPT
- **Décret n° 86-68** du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors-cadre, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux
- **Décret n° 87-1107** du 30 décembre 1987 modifié portant organisation des carrières de catégories C et D
- **Décret n° 87-1108** du 30 décembre 1987 modifié fixant les différentes échelles de rémunération pour les catégories C et D
- **Décret n° 89-229** du 17 avril 1989 modifié relatif aux CAP des collectivités territoriales et leurs établissements publics
- **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
- **Décret n° 92-1194** du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT
- **Décret n° 98-68** du 2 février 1998 portant modification de certaines dispositions relatives à la FPT
- **Décret n° 99-907** du 26 octobre 1999 portant modification de certaines dispositions relatives à la FPT
- **Décret n° 2001-898** du 28 septembre 2001 pris pour l'application du chapitre II et du titre 1er de la loi n° 2001-2 du 3 janvier et relatif à la résorption de l'emploi précaire dans la FPT
- **Décret n° 2002-870** modifié du 3 mai 2002 fixant les dispositions communes applicables aux cadres d'emplois de catégorie B
- **Décret n° 2006-1462** du 28 novembre 2006 relatif à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux
- **Décret n° 2006-1695** du 22 décembre 2006 fixant les dispositions communes applicables aux cadres d'emplois de catégorie A
- *Décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois concernés*

Plan :

- I. LE PRINCIPE GENERAL
- II. QUOTAS DE PROMOTION INTERNE
- III. LA LISTE D'APTITUDE
- IV. LA NOMINATION

I – LE PRINCIPE GENERAL

❶ - Le principe de la promotion interne

Les fonctionnaires justifiant d'une certaine expérience professionnelle bénéficient de conditions particulières d'accès aux cadres d'emplois de niveau supérieur au titre de la promotion interne.

La promotion interne correspond donc à un changement de cadre d'emplois. C'est un recrutement.

Cette voie de promotion ne concerne pas l'ensemble des cadres d'emplois, certains ne prévoient pas cette possibilité d'accès.

Elle se traduit par :

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

❷ - Modalités de promotion interne

Les cadres d'emplois sont accessibles par promotion interne selon deux modalités différentes (art. 39 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- par inscription sur une liste d'aptitude après réussite d'un **examen professionnel**,

La consultation de la commission administrative paritaire (CAP) n'est pas prévue dans ce cas. Une réponse ministérielle a cependant établi qu'il y avait lieu de procéder à cette consultation lorsque le nombre de reçus à l'examen professionnel était supérieur au nombre de places disponibles sur la liste d'aptitude (quest. écr. S n°18236 du 23 juin 2005).

- par inscription sur une liste d'aptitude, établie après avis de la commission administrative paritaire (CAP) par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ("**au choix**"),

Les sous-critères de choix des fonctionnaires (aptitude à exercer des responsabilités de niveau plus élevé, capacité à accomplir des tâches d'une plus grande complexité ou nécessitant des connaissances plus étendues...) sont déterminés par l'autorité compétente pour dresser la liste d'aptitude. Et l'autorité territoriale peut s'abstenir d'inscrire sur une liste d'aptitude un fonctionnaire compte tenu de l'appréciation qu'elle porte sur ses mérites professionnels, même si ce dernier remplit toutes les conditions statutaires requises et que les postes sont ouverts (*CAA Paris 3 juil. 2003 n°01PA01524, 01PA01525 et 01PA1809*).

☛* L'autorité territoriale ne peut conditionner l'inscription sur la liste d'aptitude à la réussite de tests psychotechniques et d'un examen professionnel (*CAA Nantes 15 fév. 2001 n°97NT01101*).

La CAP compétente est celle du cadre d'emplois d'accueil. Elle siège en formation restreinte et émet un avis sur le projet de liste d'aptitude. Elle peut formuler des propositions et modifier le projet qui lui est soumis ou dresser un nouveau projet de liste d'aptitude.

☛ Concernant les collectivités affiliées au CDG47, l'ensemble des propositions (au choix ou après réussite à un examen professionnel) sont soumises aux C.A.P. compétentes, le président du Centre de gestion suivant systématiquement les arbitrages des membres des C.A.P.

C'est dans cette optique qu'une grille d'évaluation avait été établi depuis plusieurs années pour l'accès aux catégories A et B.

Ces documents de travail ont été revus et corrigés en groupe de travail paritaire fin 2009 afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation et des enseignements des applications antérieures, soit deux nouvelles grilles distinctes comportant un maximum de 60 points chacune (accès à la catégorie B d'une part, accès à la catégorie A d'autre part) :

- critères d'accès à la catégorie B : valeur professionnelle (notation/évaluation) – responsabilités – encadrement – ancienneté dans la FPT – ancienneté dans le cadre d'emplois – diplômes – concours ou examen – promotion interne (nombre de présentations et bénéfice antérieur) – formation
- critères d'accès à la catégorie A : valeur professionnelle (notation/évaluation) – responsabilités – encadrement – ancienneté dans la FPT – ancienneté dans le cadre d'emplois – concours ou examen – promotion interne (présentations et bénéfice antérieur) – formation - mobilité

Il s'agit d'une volonté novatrice de réduire la part d'arbitraire prévue par les textes, de professionnaliser l'examen des dossiers présentés et de promouvoir les principes d'équilibre, d'impartialité et de collégialité dans l'établissement des listes d'aptitude.

Cependant, il demeure que la promotion interne constitue une voie parallèle de déroulement de carrière par rapport à l'obtention de concours externes et qu'à ce titre l'encadrement de l'ouverture des postes par des quotas ne permet pas toujours de satisfaire toutes les demandes des autorités territoriales, grandes ou petites.

Enfin, le groupe de travail paritaire a décidé de diffuser ci-avant les critères d'évaluation retenus mais de ne pas faire de même avec le détail des grilles d'évaluation estimant que la conception et l'application de ces documents de travail

internes et facultatifs relevaient de sa seule responsabilité et que leur connaissance n'apporterait rien aux autorités territoriales, ces dernières disposant avec le dossier de promotion interne et sa nouvelle notice d'utilisation de tous les renseignements nécessaires pour mettre en avant leur proposition.

Il est donc particulièrement important que les autorités territoriales remplissent avec le plus grand soin le nouveau formulaire de proposition de leurs agents mis en ligne en janvier 2010 :

- un formulaire pour l'accès à la catégorie A
- un formulaire pour l'accès à la catégorie B
- un formulaire pour l'accès au cadre d'emplois d'agent de maîtrise (catégorie C – accès sans quotas)

Dans tous les cas, les dossiers présentés par les autorités territoriales seront instruits et contrôlés en amont de la CAP. Ceux qui présenteraient des anomalies ou ne comporteraient pas les pièces justificatives exigées seront écartés.

L'accès à un cadre d'emplois par promotion interne (par inscription sur une liste d'aptitude) est réservé par les différents statuts particuliers aux fonctionnaires territoriaux. Ils doivent appartenir à une catégorie hiérarchique particulière ou être titulaires de certains grades.

Les fonctionnaires d'Etat ou hospitaliers en détachement dans les collectivités ne peuvent bénéficier de la promotion interne.

Les fonctionnaires territoriaux titulaires à temps complet et à temps non complet en position d'activité ou de détachement peuvent être inscrits sur une liste d'aptitude.

En sont exclus :

- les fonctionnaires recrutés par détachement d'une autre administration, n'ayant pas encore bénéficié d'une intégration dans la fonction publique territoriale
- les fonctionnaires titulaires d'un emploi spécifique (cependant une réponse ministérielle récente [*Lettre FPT-DGCL-janvier 1999*] permet d'admettre l'assimilation de certains emplois spécifiques à l'une des catégories A, B ou C permettant ainsi la promotion interne au grade d'attaché territorial ou de rédacteur pour lesquels la condition de durée des services effectifs s'apprécie seulement au regard de la catégorie, sans condition d'appartenance à un cadre d'emplois).

Les modalités d'accès à la promotion interne sont fixées par le statut particulier du cadre d'emplois. Sauf indication contraire de celui-ci, elles doivent être remplies au 1er janvier de l'année où la liste d'aptitude est établie (art. 17 décret n°85-1229 du 20 nov. 1985) et peuvent être de plusieurs ordres :

- Ancienneté :

Elle peut être exprimée par :

- une condition d'échelon. Exemple : avoir atteint au moins le 6ème échelon du grade
- une condition de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois, dans un ou plusieurs grades ou dans certains types d'emplois.

Les services à temps partiel comptent comme services à temps plein. Sont également pris en compte la période de stage (à l'exception de l'accès au cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine et des bibliothécaires), les congés de maladie, maternité, mise à disposition... ainsi que les services accomplis en position de détachement lorsque le statut particulier le prévoit.

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, de service national et de congé parental, les périodes de prorogation de stage, les services de non titulaire reportés lors du classement, les périodes d'exclusion temporaires de fonctions en application d'une sanction disciplinaire

Concernant les agents à temps non complet, les services effectifs seront calculés comme pour un temps plein (durée de travail égale ou supérieure au mi-temps) ou proratisés (durée de travail inférieure au mi-temps)

- Formation :

Sauf dispositions statutaires contraires, l'accès à un cadre d'emplois par promotion interne est subordonné au respect, pour les périodes de formation révolues, des obligations de formation de professionnalisation (art. 16 décret n°2008-512 du 29 mai 2008).

Ainsi, pour tous les cadres d'emplois accessibles par promotion interne, le statut particulier prévoit que l'inscription sur liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations du CNFPT établissant le respect des obligations.

- Autres conditions :

La promotion interne peut être subordonnée :

- à l'exercice de fonctions particulières pendant une certaine durée, dans un emploi fonctionnel ou un emploi d'un grade.

Exemple : avoir exercé depuis au moins 2 ans les fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2.000 habitants ;

- à une condition d'âge. Exemple : avoir au moins 40 ans.

L'ensemble des conditions d'accès à la promotion interne (catégories C, B et A) sont disponibles sur le site Internet du CDG47 (www.cdg47.fr - « Documentations statutaires » - « Les fiches carrière »).

II - QUOTAS DE PROMOTION INTERNE :

① - Définition

La promotion interne déroge au principe du recrutement par concours. Les possibilités d'accès à un cadre d'emplois par cette voie sont de ce fait numériquement limitées par des quotas calculés en fonction du nombre de recrutements opérés par une autre voie que la promotion interne (concours, troisième voie...) l'année précédente.

Les nominations de stagiaires et, en cas de dispense de stage, les titularisations par promotion interne sont limitées à un seul fonctionnaire par tranche réalisée de 2, 3, 4, 5 ou 6 recrutements par une autre voie selon les dispositions prévues par le statut particulier de chaque cadre d'emplois.

Toutefois, lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 4 ans, un fonctionnaire remplissant les conditions requises peut être inscrit sur la liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu.

Pendant 4 ans à compter du 1er décembre 2006, cette période minimale est réduite de 4 à 2 ans (art. 20-5 décr. n°85-1229 du 20 nov. 1985)

- Cas particulier : quota calculé en fonction du nombre de nominations prononcées au titre de la promotion interne mais selon d'autres modalités

Les statuts particuliers de certains cadres d'emplois prévoient plusieurs modalités de recrutements au titre de la promotion interne. Le nombre de recrutements au titre de l'une de ces modalités peut alors être conditionné par le nombre de recrutements opérés au titre de l'autre mode d'accès par voie de promotion interne.

Sont notamment concernés par ce second dispositif les cadres d'emplois des attachés territoriaux et des agents de maîtrise.

Par exemple, le statut particulier des attachés territoriaux ouvre la possibilité d'effectuer un recrutement par promotion interne au choix, de fonctionnaire territorial de catégorie A appartenant aux cadres d'emplois des secrétaires de mairie ou des directeurs de police municipale ou à un cadre d'emplois dont l'IB terminal est égal à 660, pour deux recrutements, toujours par promotion interne au choix, de fonctionnaires territoriaux remplissant certaines conditions, dont le recrutement est lui-même soumis à quotas (art. 6 décr. n°87-1099 du 30 déc. 1987)

② - Règle alternative

Pour calculer le nombre de nominations possibles par promotion interne, on peut choisir, parmi les deux modes de calcul suivants, celui qui est le plus favorable :

- application du quota prévu par le statut particulier
- application de ce même quota à 5% de l'effectif total du cadre d'emplois de la collectivité ou de l'établissement non affilié, ou à 5% de l'effectif de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion

Pour les cadres d'emplois de catégorie A et B, il est précisé que l'effectif à prendre en compte est celui des fonctionnaires en position d'activité et de détachement, au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations.

Cette règle alternative au quota est prévue :

- pour les cadres d'emplois de catégorie A, par l'article 16 du décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006
- pour les cadres d'emplois de catégorie B, par l'article 11 du décret n°2002-870 du 3 mai 2002
- pour les cadres d'emplois de catégorie C, par l'article 7-5 du décret n°87-1107 du 30 décembre 1987

③ - Notion de recrutement

L'article 20-6 du décret du 20 novembre 1985 précise quels sont les recrutements à prendre en compte pour l'application du quota de promotion interne.

Sont des recrutements pour l'application du quota :

- les nominations après concours (externe, interne, troisième concours, concours réservé),
- les mutations en provenance d'une autre collectivité,
- les nominations par voie de détachement,
- les nominations au titre du droit d'option,
- les nominations après intégration directe au titre de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.

Sont exclus :

- les mutations au sein d'une même collectivité ou des établissements en relevant (CCAS...)
- le renouvellement de détachement,
- les intégrations prononcées dans le cadre d'emplois de détachement.

Selon la jurisprudence de la cour administrative d'appel de Bordeaux, l'assiette de calcul du quota de promotion interne doit uniquement comprendre les recrutements des fonctionnaires occupant encore une fonction effective au sein de la collectivité (*CAA Bordeaux 27 avril 2004 n°00BX00069 et 00BX00624*).

Néanmoins, il convient d'indiquer que pour définir les modalités de calcul du quota, les statuts particuliers ainsi que le décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 (art. 20-6 décret n°85-1229 du 20 nov. 1985) utilisent la formule "recrutements intervenus dans la collectivité".

④ - Assiette géographique

Les recrutements qui permettent de déterminer les possibilités de promotion interne s'apprécient, selon le cas :

- au niveau de la collectivité et de ses établissements publics pour les collectivités non affiliées à un centre de gestion,
- au niveau du centre de gestion pour l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés à ce centre.

Concernant l'assiette mutualisée du CDG47, les postes ouverts au titre de la promotion interne 2010 seront mis en ligne sur le site Internet du CDG47 courant février 2010 (www.cdg47.fr).

III – LA LISTE D'APTITUDE

La décision d'inscrire un fonctionnaire sur une liste d'aptitude résulte d'un libre choix de l'autorité compétente, sous réserve du respect des conditions requises et des quotas. Cette liste est établie par ordre alphabétique, selon la procédure fixée par le statut particulier du cadre d'emplois.

Dresser une liste d'aptitude ne constitue pas une obligation. Toutefois, aucune promotion interne ne peut intervenir sans liste d'aptitude établie à ce titre pour le cadre d'emplois considéré.

① - Etablissement de la liste

L'autorité compétente pour établir une liste d'aptitude au titre de la promotion interne n'est pas la même selon que la collectivité soit affiliée ou non à un centre de gestion.

↳ Collectivités non affiliées : l'autorité compétente pour établir les listes d'aptitude est toujours l'autorité territoriale.

↳ Collectivités affiliées : les listes d'aptitude sont établies par le centre de gestion. Chaque autorité territoriale propose au centre de gestion les fonctionnaires promouvables **qu'elle juge aptes** à l'exercice des fonctions du cadre d'emplois considéré. Le président du centre de gestion opère un choix parmi les différentes propositions reçues, dresse un projet de liste d'aptitude et le soumet à la CAP.

❁ **Important** : le fait de proposer des agents à la promotion interne doit être basé sur l'appréciation de leur aptitude et non par rapport aux nombres de postes ouverts d'autant qu'il est impossible de maîtriser le nombre de propositions dans un cadre mutualisé. Cette proposition peut constituer un acte de management en soi. De même, une inscription sur

liste d'aptitude peut permettre à un agent d'être recruté par une autre collectivité dans un nouveau grade d'emplois ; c'est toutefois une pratique à limiter à la marge dans la mesure où des agents inscrits sur liste et non nommés occupent des places qui auraient pu revenir à d'autres agents et qu'il faut considérer que des agents bloqués sur liste au bout de trois ans perdront non seulement le bénéfice de leur inscription mais aussi celui de leur examen professionnel.

Le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus, les quotas de recrutement par promotion interne s'appliquant dès l'établissement de ces listes.

La liste d'aptitude devient définitive par arrêté de l'autorité compétente pour l'établir.

Elle a une valeur nationale.

C'est le Centre de gestion qui en assure la publicité, y compris pour les collectivités non affiliées.

Les collectivités non affiliées et le centre de gestion sont tenus de communiquer au contrôle de légalité les listes d'aptitude accompagnées des décisions de nominations qui permettent de déterminer le nombre d'emplois pouvant être pourvus par la voie de la promotion interne.

Les listes d'aptitude à la promotion interne dans les cadres d'emplois des administrateurs territoriaux, des conservateurs territoriaux du patrimoine et des conservateurs territoriaux des bibliothèques, doivent être transmises au ministère de l'intérieur, aux fins de publication au Journal officiel de la République française.

📌 Important : la durée de validité des listes d'aptitude

La validité d'une inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne est limitée à 1 an. Cette inscription peut être renouvelée une fois pour une deuxième année et si l'agent n'est pas nommé au cours de la seconde année il est réinscrit sur sa demande pour une troisième année.

Le décompte des trois ans est suspendu pendant les périodes suivantes :

- congé parental.
- congé de maternité
- congé d'adoption
- congé de présence parentale
- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie
- congé de longue durée
- accomplissement des obligations du service national

Les fonctionnaires inscrits sur une liste d'aptitude établie après examen professionnel peuvent y être réinscrits sans subir un nouvel examen. Les règles d'inscription et de

réinscription sur la liste d'aptitude sont les mêmes qu'en matière de concours externe ou interne.

Les examens professionnels de la promotion interne sont valides pendant seulement trois ans à compter de la première inscription sur la liste d'aptitude, contrairement à ceux organisés pour l'inscription sur un tableau annuel d'avancement.

●* **On peut en déduire qu'ils demeurent valables sans limitation de durée tant que l'agent n'est pas inscrit sur la liste d'aptitude suite par exemple à des limites de quotas.**

L'arrêté établissant la liste d'aptitude peut faire l'objet d'un recours contentieux. Néanmoins, toute nomination a un caractère créateur de droits ; elle devient donc définitive si elle n'a pas fait l'objet d'un recours en annulation dans les délais imposés (*CE 10 oct. 1997 n°170341*). En conséquence, malgré l'annulation d'une liste d'aptitude, les nominations prises sur son fondement ne peuvent être annulées dès lors qu'elles sont devenues définitives (*CAA Nantes 30 juil. 2004 n°03NT01865*).

IV – LA NOMINATION

❶ - Le principe :

L'inscription sur une liste d'aptitude n'emporte pas recrutement. Celui-ci est subordonné :

- à l'existence d'un emploi vacant et à la publicité de cette vacance,
- à une décision de l'autorité territoriale. L'autorité n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude ni de respecter l'ordre de cette liste, établie par ordre alphabétique,
- à l'aptitude physique des intéressés à exercer les nouvelles fonctions. Le recrutement peut être subordonné à la vérification de cette aptitude.

Sauf dispense de stage, les fonctionnaires recrutés sont nommés stagiaires avant d'être titularisés.

Toute nomination au titre de la promotion interne doit conduire à pourvoir à un emploi vacant et à permettre à l'agent d'exercer les fonctions correspondantes, sans quoi il s'agit d'une "nomination pour ordre" illégale (art. 12 loi n°83-634 du 13 juil. 1983). Ainsi, un fonctionnaire placé dans une autre position que l'activité ne peut être nommé que s'il est au préalable mis fin à cette position.

② - Qui décide et comment ?

Nomination et titularisation sont de la compétence exclusive de l'autorité territoriale, quelle que soit l'autorité ayant dressé la liste d'aptitude (art. 40 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Elles ne peuvent être prononcées que par les autorités des collectivités autorisées à créer les emplois correspondants lorsque cette création est subordonnée à un seuil démographique (seuil, grade et emplois fonctionnels : voir la note d'information relative aux avancements de grade).

Les fonctionnaires recrutés sont nommés stagiaires dans les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois. La nomination ne peut prendre effet avant la date à laquelle la liste d'aptitude a été établie.

L'arrêté portant nomination peut prévoir une date d'effet antérieure à la date de sa transmission au représentant de l'Etat (art. 77 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Ne peuvent être nommés que les fonctionnaires inscrits sur une liste d'aptitude. L'autorité territoriale peut nommer des fonctionnaires figurant sur la liste d'aptitude établie par une autre collectivité. La titularisation est prononcée dans les conditions prévues par le statut particulier du cadre d'emplois.