

LE RECRUTEMENT PAR LA PROMOTION INTERNE EN 10 QUESTIONS

Dans la fonction publique territoriale, la promotion interne permet à un fonctionnaire de changer de cadre d'emplois et d'améliorer sa carrière. Le nombre de postes ouverts à ce mode de recrutement peut être limité par des quotas fixés par les statuts particuliers. Le point en 10 questions.

1

Qu'est-ce que la promotion interne ?

La promotion interne est un mode d'accès à un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale et figure parmi les outils de déroulement de carrière. Ce recrutement a pour objet de permettre à un fonctionnaire territorial de changer de cadre d'emplois. Ainsi, la promotion interne se distingue de l'avancement d'échelon ou de grade, qui, l'un comme l'autre, se réalisent dans le même cadre d'emplois. En outre, la promotion interne donne à l'agent vocation à bénéficier d'une rémunération supérieure et de nouvelles possibilités de carrière ou d'un niveau plus élevé de fonctions.

2

Comment bénéficier d'une promotion interne ?

Pour bénéficier d'une promotion interne, outre la voie du concours interne, l'agent doit être inscrit sur une liste d'aptitude établie, selon les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois concerné :

- ➔ soit à l'issue d'un examen professionnel ;
- ➔ soit par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle (« au choix »).

Ces deux modalités ne sont pas exclusives l'une de l'autre : chaque statut particulier peut prévoir leur application cumulée, à condition qu'elles bénéficient chacune à des agents placés dans des situations différentes. On notera que la loi du 6 août 2019 admet la possibilité d'un double détachement en cas de promotion interne d'un fonctionnaire déjà détaché dans un cadre d'emplois ou emploi vers un cadre d'emplois nécessitant l'accomplissement d'un stage en détachement (loi n°84-53, art. 66 ; loi n°2019-828, art. 70).

3

Qui établit les listes d'aptitude au titre de la promotion interne ?

Les listes d'aptitude dressées au titre de la promotion interne sont établies:

- ➔ par l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées à un centre de gestion,
- ➔ et par le président du centre de gestion, sur proposition de l'autorité territoriale, pour les fonctionnaires des cadres d'emplois, emplois ou corps relevant de sa compétence.

Pour autant, les listes d'aptitude ont une valeur nationale (lire la question n°8). Enfin, le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus.



4

Comment sont établies les listes d'aptitude dressées au titre de la promotion interne « au choix » ?

Depuis 2007, la valeur professionnelle des agents et leur expérience professionnelle entrent en compte dans la promotion interne des agents, et non plus leur seule ancienneté comme auparavant. Une nouvelle avancée a été franchie par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui a, notamment, supprimé l'intervention des commissions administratives paritaires (CAP) en la matière et instauré la détermination de lignes directrices de gestion. Ainsi, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs, tient compte des lignes directrices de gestion arrêtées par l'autorité territoriale en application de l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984.

Que déterminent les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne ?

Elles doivent fixer, d'une part, les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois, d'autre part, les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures. La diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes doivent être prises en compte. Les activités syndicales, les expériences dans le secteur public ou privé, notamment associatif ou dans une organisation européenne ou internationale, pourront ainsi être valorisées. Par ailleurs, il doit s'agir également d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

6

Quelles sont les conditions requises pour prétendre au bénéfice de la promotion interne ?

Les statuts particuliers déterminent, pour chaque cadre d'emplois, les différentes conditions à remplir pour qu'un agent ait vocation à bénéficier de la promotion interne, à l'issue d'un examen professionnel ou au choix (*lire les questions n°4 et 5 ; loi n° 84-53, art. 39*). Ils imposent, en général, une condition d'ancienneté exprimée en échelons (il faut, par exemple, avoir atteint le 5^e échelon du grade) et/ou en durée de service effectif dans un ou plusieurs cadres d'emplois, ou dans un ou plusieurs grades d'un cadre d'emplois ou emploi, pour pouvoir prétendre à bénéficier de la promotion interne. Les conditions sont appréciées au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie (décret n°2013-593, art. 21).



7

Comment la publicité des listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne est-elle assurée ?

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. En effet, les collectivités locales et établissements publics communiquent, dans un délai de quinze jours après leur établissement, au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent, les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne. En outre, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les centres de gestion communiquent, dans un délai de trente jours après leur établissement, à l'ensemble des centres de gestion, les listes d'aptitude qu'ils établissent.

Les centres de gestion organisateurs 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. La publicité des listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne est effectuée par voie de publication au « *Journal officiel* » 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 (décret n° 2013- 593, art. 22).

8

Quelle est la durée de validité de ces listes ?

De valeur nationale, ces listes d'aptitude sont valables deux ans. Mais le fonctionnaire peut demander, deux fois, le renouvellement de son inscription pour une année. Il doit faire sa demande au moins un

mois avant le terme de la validité de la liste (décret n° 2013-593, art. 24). Toutefois, en raison de la crise sanitaire, cette période de quatre ans a été suspendue jusqu'au 31 octobre 2021 (ordonnance n°2020-1694, art. 8).



A quoi correspondent les quotas de recrutement par promotion interne ?

9

La promotion interne constitue un mode d'accès à la fonction publique territoriale pour certains cadres d'emplois, dérogatoire au principe du concours. Ainsi, seule une proportion d'emplois est accessible par cette voie, fixée le cas échéant par le statut particulier, par exemple, un recrutement par promotion interne pour trois recrutements intervenus à la suite d'un concours, mutation externe, détachement ou intégration directe (décret n°2013-593, art. 31).

Cependant, des dérogations existent, comme la « clause de sauvegarde ». Ainsi, dans les cadres d'emplois de catégories A et B, le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées au titre de la promotion interne peut être calculé en appliquant la proportion de promotion interne par voie de liste d'aptitude et d'examen professionnel prévue par le statut particulier à 5 % de l'effectif des



fonctionnaires en activité ou en détachement dans le cadre d'emplois considéré de la collectivité ou de l'établissement, ou de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion, lorsque ce mode de calcul permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application des dispositions du statut particulier (décret n°2006-1695, art. 16 ; décret n°2010-329, art. 9).

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

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 pro-

motion interne (décret n°87-1097, art. 5 ; décret n°2016-200, art. 7). En effet, le nombre de postes ouverts chaque année au titre de la promotion interne est fixé par le président du CNFPT, sans qu'il puisse excéder une proportion de 70 % du nombre de candidats admis au concours externe, interne et troisième voie. Si le nombre ainsi calculé n'est pas un entier, il est arrondi à l'entier supérieur.

Enfin, s'agissant de la promotion interne au grade d'agent de maîtrise territoriale, elle est organisée sans règle de quota s'agissant des agents n'ayant pas passé l'examen professionnel (décret n°88-547, art. 6).

10

L'inscription sur liste d'aptitude vaut-elle recrutement de l'agent ?

L'inscription sur liste d'aptitude ne vaut pas recrutement : la promotion interne doit être prononcée par l'autorité territoriale, à condition qu'il y ait un emploi vacant dans la collectivité. 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 générales de recrutement.

RÉFÉRENCES

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (FPT)
- 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 FPT
- 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 FPT
- 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 FPT
- Décret n°2006-1462 du 28 novembre 2006 relatif à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux