

Fiche Technique

PRINCIPES D'ORGANISATION DE LA PROMOTION INTERNE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX ET CONSTITUTION DES DOSSIERS

I / DÉFINITION ET ORGANISATION DE LA PROMOTION INTERNE

La Loi statutaire du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale organise en son article 39 une possibilité d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, dérogoire à la voie des concours, au titre d'une modalité dite de la "promotion interne".

Cette promotion interne se substitue à la notion de promotion sociale en vigueur sous l'ancien statut.

Elle est organisée suivant l'une des modalités ci-après, selon la réglementation des statuts particuliers :

- 1°) **par inscription du fonctionnaire sur une liste d'aptitude après examen professionnel ;**
- 2°) **par inscription du fonctionnaire 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.**

Chaque statut particulier peut prévoir l'application des deux modalités ci-dessus, sous réserve qu'elles bénéficient à des agents placés dans des situations différentes.

L'accès aux cadres d'emplois au titre de la promotion interne y est organisé au premier grade du cadre d'emplois.

Certains cadres d'emplois n'organisent pas de recrutement au titre de la promotion interne, notamment dans la filière sociale et médico-sociale, et désormais, la promotion interne en catégorie C n'existe plus, hormis pour l'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.

II / LES RÈGLES DE QUOTA APPLICABLES À LA PROMOTION INTERNE

Le nombre des fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une inscription sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne est déterminé dans une règle de quota fixée par le statut particulier du cadre d'emplois considéré, et gérée par le centre de gestion pour les collectivités qui y sont affiliées.

Il s'applique, en pourcentage, sur le nombre de recrutements dans le cadre d'emplois de candidats admis aux concours (*externe, interne, et le cas échéant troisième concours*), ou de fonctionnaires recrutés par voie de mutation ou par détachement (*article 20-6 du décret n° 85-1229 du 20 novembre 2005*).

Cependant, le quota peut être calculé à raison de 5 % de l'effectif du cadre d'emplois, lorsque ce mode de calcul permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application des dispositions du statut particulier (*catégorie A et B exclusivement, hors promotion interne au grade d'agent de maîtrise en catégorie C*).

En toutes circonstances, lorsque le nombre de recrutements 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 période d'au moins quatre ans, un fonctionnaire territorial 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.

A titre transitoire, pendant une durée de quatre ans à compter du 1^{er} décembre 2006, la période minimale de quatre ans mentionnée ci-dessus est abaissée à deux ans (*article 20-5 du décret n° 85-1229 du 20 novembre 1985*).

Dans certains cas, le quota prend exclusivement en compte le nombre de recrutements au titre de la promotion interne :

- cas de la promotion interne au grade d'attaché pour le collège des fonctionnaires de catégorie A ;
- cas de la promotion interne au grade de contrôleur de travaux pour le collège des adjoints techniques territoriaux et pour le collège des agents techniques territoriaux des établissements d'enseignement ;
- cas de la promotion interne au grade d'agent de maîtrise par la voie de l'examen professionnel.

Par ailleurs, la promotion interne est organisée sans règle de quota pour la promotion interne au grade d'agent de maîtrise territorial sans condition d'examen professionnel.

III / L'ÉTABLISSEMENT DES LISTES D'APTITUDE

L'établissement des listes d'aptitude de la promotion interne est de la compétence du centre de gestion pour les collectivités affiliées, au titre des fonctionnaires relevant de sa compétence, sur proposition de l'autorité territoriale.


Ces listes d'aptitude sont établies par le Président du Centre de Gestion sur l'avis des commissions administratives paritaires, lesquelles doivent connaître des questions qui concernent la promotion interne des fonctionnaires territoriaux, conformément à la règle de l'article 30 de la Loi statutaire du 26 janvier 1984.

Les listes d'aptitude sont toujours établies sous les conditions de quota lorsqu'elles existent, et compte tenu du choix exprimé par les commissions administratives paritaires sur les bénéficiaires de la promotion interne.

En outre, l'inscription sur une liste d'aptitude de promotion interne ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le C.N.F.P.T. 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 (*des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire sont applicables aux cadres d'emplois de la filière police municipale*).

IV / RÈGLES DE CONSTITUTION DES DOSSIERS

Les dossiers de promotion interne transmis au Centre de Gestion seront établis selon le **formulaire type**.

 **Document à télécharger sur www.cdg33.fr**
*Accueil > Statut / Carrières > Instances Paritaires > **Documentation***
- *Formulaire de proposition de promotion interne*

Ils seront aussi renseignés pour chaque agent **d'éléments circonstanciés de l'autorité territoriale**, concernant notamment :

- le curriculum vitae, précisant la nature et la durée des activités professionnelles exercées (*emplois ou responsabilités exercées, stages ou formation, titres ou diplômes, travaux ou œuvres*) ;
- une appréciation de l'autorité territoriale concernant la valeur professionnelle de l'agent au regard de ses activités professionnelles, et son aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois pour lequel il est proposé ;
- les acquis de son (ses) expérience(s) professionnelle(s).

□ □ □ □