

### Références :

Code général de la fonction publique

*Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors-cadre, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux*

*Décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières de catégorie C*

*Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux CAP des collectivités territoriales et leurs établissements publics*

*Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 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° 2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions communes applicables aux cadres d'emplois de catégorie A*

*Décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B*

*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*

*Décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois concernés*

Pour les collectivités affiliées à un centre de gestion, les critères de sélection pour la promotion interne relèvent de la seule compétence du Président du Centre de gestion après consultation d'une part du CST départemental et d'autre part des différents CST locaux.

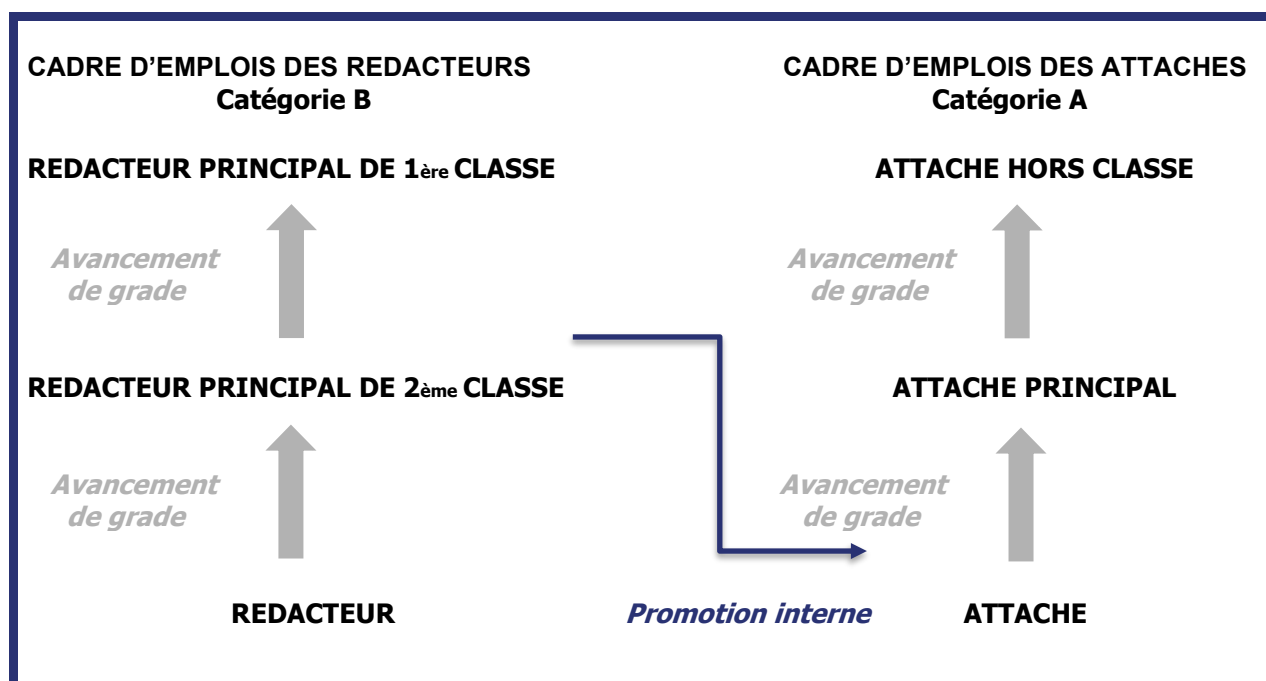
Si les critères LDG de promotion interne relèvent bien de la compétence du Président du Centre de gestion, il est toutefois possible (et conseillé) pour chaque autorité, de définir des critères de dépôt d'un dossier de PI auprès du CDG, soit de manière globale / soit par catégories / soit par cadres d'emplois. Ces lignes directrices seront alors opposées aux agents qui ne seraient pas présentés à la promotion interne bien que remplissant les conditions statutaires. La collectivité peut également décider de ne pas établir de critère et de présenter tous les agents remplissant les conditions.

La promotion interne se définit comme un mode d'accès à un cadre d'emplois supérieur et/ou une catégorie par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude. Ainsi on la distingue de l'avancement de grade, qui lui à contrario, permet l'évolution au sein d'un même cadre d'emplois.

Il s'agit d'un procédé de recrutement dérogatoire au principe du recrutement des fonctionnaires par concours qui valorise l'acquis et l'expérience professionnelle.

La promotion interne ne concerne que les fonctionnaires territoriaux titulaires à temps complet et à temps non complet en position d'activité ou de détachement.

Les conditions de promotion interne sont prévues et précisées dans chaque statut particulier des cadres d'emplois prévoyant la possibilité de nomination au titre de la promotion interne : âge, grade ou catégorie, services effectifs, examen professionnel. Ces derniers sont consultables sur le site du CDG11 dans la partie privé > « les services / Carrières / Les cadres d'emplois » >.



## I LES OUVERTURES DE POSTE

### Le principe : application d'un quota sur un nombre de recrutements

Le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est calculé à partir de quotas en fonction des recrutements de fonctionnaires intervenus dans le cadre d'emplois de promotion interne considéré, peu importe les grades.

### Recrutements (Externes à la Collectivité)

Recrutements pris en compte, les nominations :

- Par admission à un concours,
- Par voie de mutation,
- Par voie de détachement,
- Par intégration directe.

### Quota

Mis à part quelques exceptions, on applique à ce nombre de recrutement un quota de 1/2. Pour mémoire, les règles de quotas sont rappelées dans les fiches relatives aux cadres d'emploi qui figurent sur le site.

Il existe une possibilité de choisir la clause de sauvegarde c'est-à-dire que le nombre de nominations peut être calculé en appliquant le quota prévu par le statut particulier à 8 % de l'effectif du cadre d'emplois de la collectivité ou des collectivités affiliées à un centre de gestion, au 31 décembre de l'année N-1.

### 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 2 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.

*Ces règles sont énoncées à titre d'information, le calcul du nombre de poste est établi par le service  
Carrières du CDG*

## II CONDITIONS A REMPLIR

Toutes les conditions statutaires doivent être réunies au 1er janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie.

### Age

Certains statuts particuliers prévoient une condition d'âge pour l'accès au grade proposé à la promotion interne.

### Examen professionnel

Les agents candidats à l'examen professionnel peuvent subir les épreuves au plus tôt un an avant la date à laquelle ils doivent remplir les autres conditions. L'examen n'a pas de durée de validité, ainsi il n'y a pas de délai pour inscrire le fonctionnaire sur une liste d'aptitude de promotion interne.

### Formation de professionnalisation

L'inscription sur la liste d'aptitude 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.

### Services effectifs

- Sont pris en compte :

Les services accomplis en position d'activité,

Les services accomplis en position de détachement, lorsque le statut particulier le prévoit,

La période de stage prévue par le statut particulier,

Les périodes de non titulaire lorsqu'il n'est pas fait mention, dans la notion de services effectifs, de précision telle que « en tant que fonctionnaire ».

- Sont à exclure :

Les périodes de disponibilité, les positions hors cadres,

Les services de non titulaire lorsqu'il est fait mention de précision telle que « en tant que fonctionnaire »,

Les périodes de détachement sauf si le statut particulier le prévoit,

La période de non titulaire accomplie avant la titularisation pour les agents reconnus travailleurs handicapés et recrutés en application de l'article 38 de la Loi du 26 janvier 1984,

Les périodes de prorogation de stage relatives au comportement professionnel,

Les périodes d'exclusion temporaire de fonctions en application d'une sanction disciplinaire.

Le cas du congé parental :

La Loi 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 la première année, puis de moitié pour les années suivantes.

#### Incidences du temps de travail :

Le temps partiel : les périodes de temps partiel sont assimilées à du temps complet

Le temps non complet : le calcul de l'ancienneté dépend de la durée hebdomadaire de l'agent.

Il convient de rappeler que la durée hebdomadaire s'apprécie sur l'ensemble des emplois occupés par l'agent au sein du même grade

- Lorsque la durée hebdomadaire est égale ou supérieure au mi-temps (17h30) l'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale
- Lorsque la durée hebdomadaire est inférieure au mi-temps (17h30) l'ancienneté de service est calculée en fonction du temps de service par rapport à la durée hebdomadaire correspondant au mi-temps (17h30)

Ex : 9 ans de services effectifs à raison de 10 heures par semaine  
9 ans x 10 heures/17h30 = 5 ans 1 mois 21 jours

### III LES CRITERES DE SELECTION

Les fonctionnaires doivent remplir les conditions prévues par le statut particulier et les agents sont classés en fonction des critères votés. Ces critères sont disponibles sur notre site sur l'onglet « **Les services / Gestion du personnel / Carrières / Avancement et promotion interne** »

### IV ETABLISSEMENT DE LA LISTE D'APTITUDE

La liste d'aptitude au titre de la promotion interne est établie dans l'ordre alphabétique des agents, par le Président du Centre de Gestion.

La publicité de la liste d'aptitude est assurée par le Centre de Gestion.

La liste d'aptitude au titre de la promotion interne a une valeur nationale, sa durée de validité est fixée à deux ans. L'inscription est renouvelable deux fois un an. L'intéressé doit faire connaître un mois avant le terme, son intention d'être maintenu sur la liste l'année suivante.

Il est important de rappeler que l'inscription sur la liste d'aptitude n'oblige en aucun cas l'autorité territoriale à nommer un fonctionnaire au titre de la promotion interne.

### V PROCEDURE

- 1) S'assurer avec le service Carrière du CDG que l'agent remplit les conditions pour bénéficier d'une promotion interne.
- 2) Retrait du dossier de promotion interne sur notre site à compléter avec le plus grand soin et adresser ce dernier au Centre de Gestion avant la date limite. Ces dossiers sont téléchargeables. Ils sont disponibles sur notre site à l'onglet « **Les services / Gestion du personnel / Carrières / Avancement et promotion interne** ».
- 3) Examen des dossiers par le Président du Centre de gestion

***Il convient de rappeler que l'examen des dossiers de promotion interne sera effectué qu'une seule fois par an. Ainsi, si le dossier nous parvient hors délai, il ne pourra être examiné que l'année suivante.***

- 4) Inscription sur la liste aptitude

Une attestation d'inscription sur la liste d'aptitude est retournée à l'autorité qui a établi le dossier de Promotion Interne.

- 5) Création et déclaration d'emploi

La nomination au titre de la promotion interne est subordonnée à l'existence de l'emploi correspondant. L'organe délibérant crée le poste et en fait la déclaration au Centre de Gestion. Le non-respect de cette formalité peut entraîner la nullité des nominations.

- 6) Modalités de nomination

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

Dans la plupart des cas, les agents sont nommés stagiaires par détachement dans le nouveau grade et sont classés conformément aux modalités de classement qui diffèrent suivant les statuts particuliers. Les agents deviennent ainsi titulaires de leur grade et stagiaires dans le nouveau.

A la fin de la période de stage, l'agent est titularisé dans son nouveau grade. Dans le cas où le stage n'est pas concluant, ce dernier peut être prorogé après avis de la CAP. En cas de refus de titularisation, l'agent sera réintégré de droit dans son ancien grade après avis de la Commission Administrative Paritaire compétente.

**Exception des nominations au grade d'agent 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.