

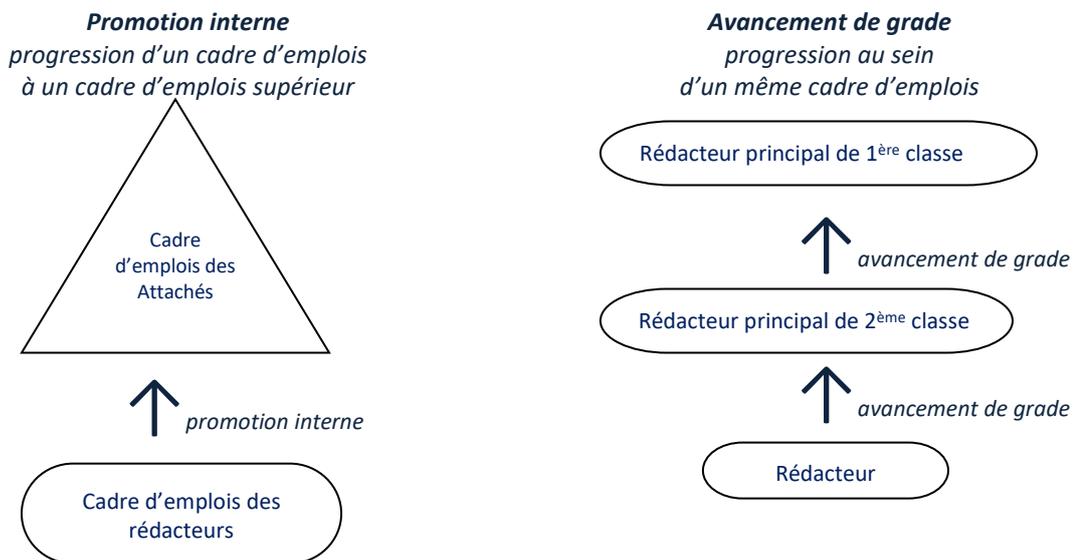
## PROMOTION INTERNE

# Promotion interne : dispositions communes

**La promotion interne est un mode dérogatoire d'accès à un nouveau cadre d'emplois accessible par concours, ouvert aux seuls fonctionnaires territoriaux déjà titulaires.**

De ce fait, le nombre de possibilités d'inscription sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne est volontairement limité par les textes, qui prévoient généralement un quota appliqué soit au nombre de recrutements dans le cadre d'emplois depuis la dernière liste d'aptitude au titre de la promotion interne, soit à 5% de l'effectif du cadre d'emplois (clause de sauvegarde).

La promotion interne se distingue de l'avancement de grade qui, lui, intervient au sein d'un même cadre d'emplois.



⚠ Tous les cadres d'emplois ne sont pas accessibles par la promotion interne.

## Les bénéficiaires de la promotion interne :

**Ce sont les fonctionnaires territoriaux titulaires** à temps complet et à temps non complet en position d'activité ou de détachement.

## Les conditions à remplir :

Chaque statut particulier précise, dans son chapitre sur les conditions de recrutement, les modalités d'accès au cadre d'emplois par voie de promotion interne. (cf. document [PROMOTION INTERNE : CONDITIONS](#))

Les conditions statutaires doivent être remplies au **1<sup>er</sup> janvier de l'année** au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie (décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 – article 21).

Les conditions les plus souvent requises portent sur l'ancienneté, la réalisation des obligations de formation de professionnalisation, l'obtention d'un examen professionnel et, parfois, les fonctions exercées.

La condition d'ancienneté renvoie aux notions de **services effectifs** et de **services publics effectifs**.

Les **services effectifs** sont les services accomplis en position d'activité. Les périodes de temps partiel, de maternité, de maladie et de mise à disposition sont comptabilisées. La période normale de stage est comptabilisée, sauf si le statut particulier l'exclut. Sont également pris en compte les services accomplis dans un ancien cadre d'emplois lorsqu'il y a eu intégration.

Sont à exclure des services effectifs :

- Les périodes de détachement (sauf si les statuts particuliers les prévoient)
- Les périodes de disponibilité, lorsqu'elles ne sont pas prises en compte pour l'avancement (voir ci-dessous)
- Les services contractuels publics ou privés reportés lors du classement dans le grade de nomination
- Les périodes de prorogation de stage
- Les périodes d'exclusion temporaire de fonctions (en application d'une sanction disciplinaire)

Les **périodes de congé parental** sont comptabilisées, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2012, comme services effectifs, en totalité pour la 1<sup>ère</sup> année, puis de ½ pour les années suivantes. Depuis le 8 août 2019, elles sont comptabilisées comme services effectifs, en totalité, dans la limite de 5 années.

Cas particulier des **périodes de disponibilité** :

Selon les dispositions de l'article L514-2 du Code Général de la Fonction Publique, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

Les périodes de disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans (auparavant de moins de 8 ans), sont, depuis le 8 août 2019, comptabilisées comme services effectifs, en totalité, dans la limite de 5 années.

Les **services publics effectifs** sont les services civils retenus comme services publics (services accomplis sur un emploi public, en qualité d'agent titulaire, de stagiaire ou d'agent contractuel de droit public).

Cas particulier des fonctionnaires à temps non complet : Le décompte de l'ancienneté de service est établi différemment selon la durée hebdomadaire de l'agent, étant précisé que la durée hebdomadaire s'apprécie sur l'ensemble des emplois occupés par l'agent au sein du même cadre d'emplois. Lorsque la durée hebdomadaire est égale ou supérieure au mi-temps, l'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale, comme pour les fonctionnaires à temps complet. Lorsque la durée hebdomadaire est inférieure au mi-temps, l'ancienneté de service est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli, compte tenu du nombre d'heures de service hebdomadaire affecté à l'emploi (décret n°91-298 du 20 mars 1991, article 13).

**▲ La réussite à l'examen professionnel requis ne garantit pas l'inscription sur liste d'aptitude.** Celle-ci reste fonction du nombre de postes ouverts.

**La formation** : Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008, et en application du décret n°2008-512 du 29 mai 2008, l'inscription sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation. **Une durée de formation de professionnalisation d'au moins 2 jours est exigée sur une période de 5 ans.**

Les formations suivies auprès d'autres organismes de formation peuvent être prises en compte : le CNFPT peut délivrer une dispense totale ou partielle au vu des attestations de formation délivrées par ces organismes.

### Les quotas :

**La promotion interne dépend des recrutements intervenus** dans le cadre d'emplois considéré, dans l'ensemble des collectivités et des établissements affiliés au Centre de Gestion ou rattachés à celui-ci pour le fonctionnement des commissions administratives paritaires depuis la dernière liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne.

Sont pris en compte dans cette assiette : les nominations intervenues suite à concours, par voie de mutation, par voie de détachement, et par intégration directe.

Sont exclus : les intégrations suite à détachement, les nominations prononcées au titre de la promotion interne, les renouvellements de détachement, les mutations internes à la collectivité, les avancements de grade, les intégrations intervenues lors de la constitution initiale du cadre d'emplois, les changements de grade suite à concours et les titularisations prononcées au titre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire (loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

Les fonctionnaires comptabilisés dans cette assiette doivent toujours être en fonction dans la collectivité lors de l'établissement de la liste d'aptitude.

Pour certains cadres d'emplois (attachés, agents de maîtrise), le quota est calculé à raison d'un recrutement pour deux nominations intervenues au titre de la promotion interne, selon d'autres dispositions.

**La clause dite « de sauvegarde »** permet d'appliquer le quota à 5 % de l'effectif du cadre d'emplois, au 31 décembre de l'année précédant celle de l'établissement de la liste d'aptitude.

**Règle de la dérogation :** Il est possible de déroger au quota lorsque le nombre de recrutements dans le cadre d'emplois considéré n'a pas permis de dégager une possibilité d'inscription sur une période de quatre ans depuis la dernière nomination par promotion interne. Il faut néanmoins qu'il y ait eu sur cette période un recrutement ouvrant droit à promotion interne.

### **Les modalités de la promotion interne :**

1- Le Président du Centre de Gestion, après recensement des recrutements effectués dans l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion, communique les grades pour lesquels il existe des possibilités d'inscription sur liste d'aptitude. Cette information est donnée sur le site du Centre de gestion [www.cdg17.fr](http://www.cdg17.fr), en page d'accueil ; **les dossiers à renseigner sont mis en ligne sur cet espace d'information.**

2- L'autorité territoriale propose au Président du Centre de Gestion l'inscription d'un ou de plusieurs de ses fonctionnaires.

▲ En cas de pluralité de propositions, un ordre préférentiel doit être indiqué.

Cas particulier des fonctionnaires intercommunaux : la proposition d'inscription sur liste d'aptitude et la décision de nomination appartiennent à l'autorité territoriale de la collectivité principale (celle auprès de laquelle le fonctionnaire consacre le plus grand nombre d'heures ou, en cas d'égalité de temps de travail, celle qui l'a recruté en premier), après avis des autres autorités territoriales.

3- Les listes d'aptitude sont établies par le Président du Centre de Gestion, directement après examen des dossiers de proposition au regard des critères arrêtés dans la ligne directrice de gestion relative à la promotion interne, qui a été prise après avis du Comité Technique du 10 décembre 2020 : [LDG promotion interne](#)  
L'avis de la commission administrative paritaire n'est plus requis.

**Les listes d'aptitude ont une valeur nationale** et sont exécutoires dès leur transmission au représentant de l'Etat.

L'inscription sur liste d'aptitude est effectuée sans considération des seuils démographiques.

Toutefois, la nomination reste conditionnée aux conditions de création de l'emploi (vérification des seuils de création, délibération et déclaration de l'emploi créé).

**La durée de validité des listes d'aptitude est fixée à deux ans.** L'inscription est cependant renouvelable deux fois sur demande écrite du fonctionnaire qui n'a pu être nommé, un mois avant le terme de validité de la liste d'aptitude.

4- La décision de nomination au titre de la promotion interne des fonctionnaires inscrits sur liste d'aptitude intervient par arrêté de l'autorité territoriale.

Les fonctionnaires nommés par promotion interne sont détachés pour l'accomplissement d'un stage d'une durée de six mois (sauf exception) qui peut être prorogé après avis du Président de CNFPT lorsqu'une formation obligatoire est prévue.

Le statut particulier peut prévoir une dispense de stage pour les agents qui, antérieurement à leur nomination dans leur nouveau cadre d'emploi, avaient la qualité de titulaires de la fonction publique, à condition qu'ils aient deux ans au moins de services publics effectifs dans un emploi de même nature.

La titularisation est prononcée, au terme du stage, par l'autorité territoriale, au vu d'un rapport établi par le Président du CNFPT, le cas échéant. En cas de refus de titularisation, le fonctionnaire est réintégré dans son grade d'origine.

**▲** L'élaboration des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours est une obligation réglementaire, en vue d'une application aux décisions individuelles en matière de promotion et d'avancement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les collectivités et les établissements territoriaux ont donc l'obligation d'arrêter, dans une **ligne directrice de gestion relative à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels**, des critères pour la présentation d'une proposition d'inscription sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne.

Pour rappel, les lignes directrices de gestion doivent être soumises à l'avis du Comité Technique avant adoption. [Information LDG](#)

**Aucune décision individuelle de nomination par promotion interne (et par avancement de grade) ne pourra être prise en l'absence de ligne directrice de gestion relative à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels.**