



# PROMOTION INTERNE 2024

**DATE LIMITE DE RECEPTION DES DOSSIERS PAR LE CDG : Le 31 JANVIER 2024**

**Rappel** : Mise en application de l'article 16 du décret 2008-512 du 29 mai 2008 : "Depuis le 1er juillet 2008, l'inscription sur une liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le 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 pour les périodes révolues."

Une dispense totale ou partielle peut être accordée, la demande doit être présentée au CNFPT par l'autorité territoriale. Les attestations de formation ou de dispense délivrées par le CNFPT devront par conséquent être jointes au dossier, à défaut de leur(s) production, le dossier sera non recevable.

**Le dossier d'inscription, devra être daté, signé et accompagné de l'intégralité des pièces justificatives pour être examiné et nous parvenir par courrier ou être déposé au Centre de Gestion au plus tard à cette date.**

**Au-delà de cette date, tout dossier déposé ou posté hors délai sera rejeté.**



**Les pièces justificatives indiquées dans chaque rubrique sont à joindre impérativement lors de l'envoi du dossier. Le défaut de leur production entrainera automatiquement l'absence d'attributions des points correspondants.**

## Pièces obligatoires à joindre au dossier :

- ✚ Copie des attestations de formation de professionnalisation tout au long de la carrière pour la dernière période révolue ou formation de professionnalisation au premier emploi ou de prise de poste à responsabilité et/ou de dispense partielle ou totale (**ou FCO pour la filière police municipale**) délivrées par le CNFPT ; **la conformité du dossier est conditionnée par la production de ces attestations.**

*Aucun dossier ne sera accepté si les attestations de formation établies par le CNFPT ne sont pas jointes.*

**Une dispense totale ou partielle** de formation peut être accordée. La demande doit être présentée au CNFPT par l'autorité territoriale.

**Les attestations de formation ou de dispense** de formation devront par conséquent être jointes au dossier (Pour les dispenses, joindre les attestations de formation qui ont permis la dispense) *Dans l'hypothèse où certains agents auraient suivi des formations assurées par des établissements autres que le CNFPT, nous vous invitons à faire auprès de celui-ci, les démarches nécessaires à leur reconnaissance au titre de la formation de professionnalisation.*

- ✚ Copie des attestations de **formation professionnelle** délivrées par le ou les organisme(s) de formation agréé(s) pour les **cinq dernières années (2019 à 2023)**.  
*Si une ou des formation(s) professionnelle(s) a/ont été validée(s) pour dispense au titre de « formation obligatoire », elle(s) ne sera/seront pas comptabilisée(s) au titre de « formation professionnelle ».*

- ✚ Copie de l'attestation ou du courrier de **réussite à un examen professionnel** délivré par l'organisme organisateur pour le grade demandé

- ✚ Copie des différents **contrats** (auxiliaire, contractuel, CAE, CUI... effectués dans un service public).  
*Les fiches de paie ne seront pas prises en considération sauf en complément du/des contrats pour information(s) complémentaire(s).*

- ✚ Copie des arrêtés de nomination **stagiaire et titulaire** dans le premier grade de recrutement

- ✚ Copie des arrêtés portant **changement de grade**  
*(pour les nominations par examen ou concours, joindre le(s) justificatif(s) et/ou diplôme(s))*

- ✚ Copie des arrêtés de **services non validables** (Ex : disponibilité, congé parental...)

- ✚ Copie du **diplôme** ou équivalence obtenu(e) **durant la scolarité**, demandé selon la catégorie d'accès à la promotion interne.

Accès à la catégorie **A** : **niveau 4** (anciennement IV), **niveau 3** (anciennement V) : 1 point ;  
**niveau 5** et plus (anciennement III et supérieur) : 1,5 points

Accès à la catégorie **B** : **niveau 3** (anciennement V) : 1 point ; **niveau 4** (anciennement IV) : 1,5 points  
*(accès à la catégorie B : joindre absolument le justificatif de niveau 3 et/ou 4 et **non au-delà**, le baccalauréat étant le diplôme le plus élevé pris en considération)*

- ✚ Copie de l'attestation de **participation et/ou admissibilité et/ou admission au concours** dans le cadre d'emplois concerné de la promotion interne

- ✚ Copie de l'attestation de **participation et/ou admission à l'examen professionnel** (uniquement pour les dossiers au choix) dans le cadre d'emplois concerné de la promotion interne

- ✚ Copie de l'attestation de **suivi de préparation au concours et/ou de l'examen professionnel** dans le cadre d'emplois concerné de la promotion interne

**Rappel : les inscriptions** (concours, examen(s) professionnel(s), formation(s)) **ne sont pas prises en considération**

- ✚ Copie de l'attestation de **reconnaissance d'invalidité** par la MDPH avec **taux > ou = à 50%**

- ✚ **Grille d'appréciation des fonctions** "valeur professionnelle et aptitude de l'agent à occuper un emploi d'un niveau supérieur"

- ✚ \* **Copie des différentes activités** depuis la nomination en qualité de **stagiaire** (contrat, convention) effectuées à l'extérieur de l'administration d'origine par le biais d'un détachement, mise à disposition, disponibilité durant la carrière (secteur associatif, auprès d'une organisation européenne ou internationale, secteur privé en qualité de salarié, au sein d'une organisation syndicale)

\* *Parcours professionnel/Capacités d'adaptation/Activités extérieures :*

*Ces critères résultent des dispositions du décret n° 2019-1265 du 29/11/2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des Commissions Administratives Paritaires et complètent les critères d'appréciation précédemment retenus"*

## Grades d'accès dans les différents cadres d'emplois

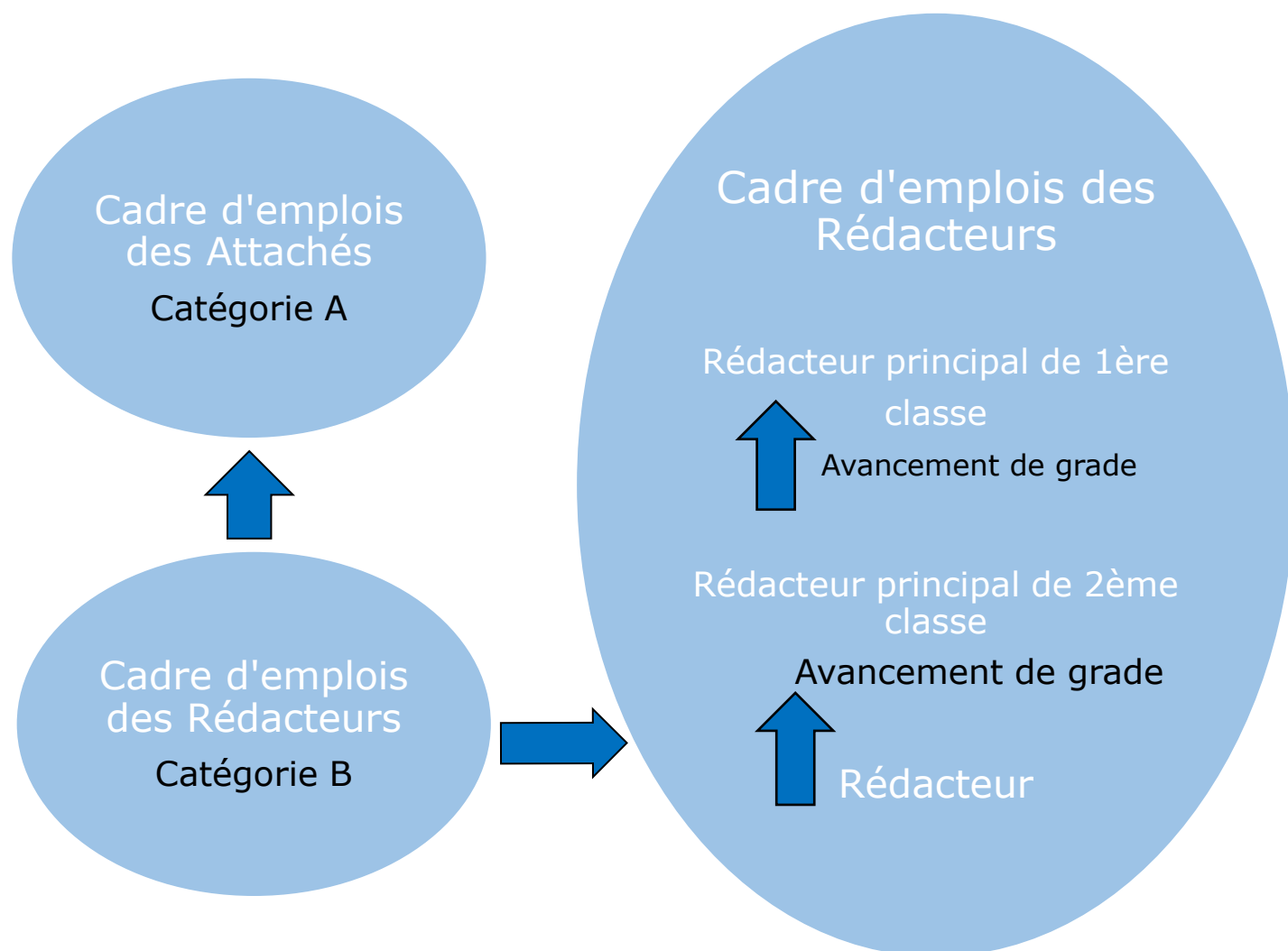
| FILIERE ADMINISTRATIVE   | FILIERE TECHNIQUE  | FILIERE SOCIALE                    | FILIERE CULTURELLE   | FILIERE POLICE MUNICIPALE                     | FILIERE SPORTIVE                                    | FILIERE ANIMATION                           |
|--|--|------------------------------------|--|---|---|---|
| Administrateur (cat. A+)<br><i>P.I. organisée par le CNFPT</i> | Ingénieur en chef (cat. A)<br><i>P.I. organisée par le CNFPT</i> | Conseiller Socio-éducatif (cat. A) | Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie (cat. A+)                | Directeur de Police Municipale (cat. A)       | Conseiller des APS (cat. A)                         | Animateur principal de 2ème classe (cat. B) |
| Attaché (cat. A)   | Ingénieur (cat. A)   |                                    | Professeur d'enseignement artistique de classe normale (cat. A)                                | Chef de service de police Municipale (cat. B) | Educateur des APS principal de 2ème classe (cat. B) | Animateur (Cat. B)                          |
| Rédacteur principal de 2ème classe (cat. B)                    | Technicien principal de 2ème classe (cat. B)                     |                                    | Conservateur du patrimoine/de bibliothèque (cat. A+)   |   | Educateur des APS (cat. B)                          |   |
| Rédacteur (cat. B)   | Technicien (cat. B)  |                                    | Attaché de conservation du patrimoine (cat. A)   |   |   |   |
|  | Agent de maîtrise (cat. C)                                       |                                    | Bibliothécaire (cat. A)  |   |   |   |
|  |  |                                    | Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe (cat. B) |   |   |   |
|  |  |                                    | Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (cat. B)                          |   |   |   |

# DISPOSITIONS COMMUNES

## I . PRINCIPE

La promotion interne se définit comme un mode d'accès à un cadre d'emplois supérieur, dérogeant au principe du recrutement par concours posé par l'article L.320-1 du CGFP (code général de la fonction publique)

Exemple :



*A distinguer de l'avancement de grade qui permet une évolution de carrière au sein d'un même cadre d'emplois*

Cette voie de promotion ne concerne pas l'ensemble des cadres d'emplois, certains ne prévoient pas cette possibilité d'accès. (Médecins, Infirmiers en soins généraux par exemple)

## II. LES CONDITIONS DE LA PROMOTION INTERNE

Elles sont précisées dans chaque statut particulier des cadres d'emplois, au chapitre des conditions de recrutement et sont présentées par grade et par filière dans cette circulaire.

Celles-ci concernent la situation individuelle de chaque fonctionnaire, mais aussi les règles de quotas et de création de grade.

### 1. CONDITIONS A REMPLIR PAR LE FONCTIONNAIRE

#### 1 / Date de référence

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

*Décret n° 2013-593 du 05/07/2013 – art 21*

#### 2 / Examen professionnel

Si un examen professionnel est requis, l'agent peut subir les épreuves un an, au plus tôt, avant la date à laquelle les conditions doivent être remplies, sauf exceptions prévues par les statuts particuliers.

*Décret n° 2013-593 du 05.07.2013 – art 16*

La réussite à l'examen ne garantit pas l'inscription sur la liste d'aptitude. Elle dépend du nombre de postes ouverts par le jeu des quotas. Les textes en vigueur ne réglementant pas la durée de validité de l'examen professionnel, il convient de considérer qu'il n'y a pas de délai pour inscrire le fonctionnaire sur une liste d'aptitude de promotion interne.

#### 3 / Formation de professionnalisation

**Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008, les fonctionnaires sont astreints à suivre des formations de professionnalisation.**

Les articles L.422-21 à L.422-34 du CGFP (code général de la fonction publique) relative à la formation statutaire des agents de la fonction publique territoriale.

Décret 2008-512 du 29.05.2008 relatif à la formation statutaire obligatoire

Ainsi, les statuts particuliers prévoient désormais que **l'inscription sur la liste d'aptitude de promotion interne ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le 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 pour les périodes révolues.**

Ces dernières correspondent aux différents cycles de formation ayant pris fin avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude. Chaque période révolue s'apprécie indépendamment des autres. Seules les périodes révolues (terminées) sont à prendre en compte. Lorsque le cycle de formation est en cours à la date d'appréciation des conditions (soit le 1<sup>er</sup> janvier), l'obligation de formation correspondant à ce cycle n'est pas prise en compte.

1<sup>er</sup> cycle de formation : du 1<sup>er</sup> juillet 2008 au 30 juin 2013 – période révolue

2<sup>ème</sup> cycle de formation : du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 30 juin 2018 – période révolue

3<sup>ème</sup> cycle de formation : du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2023 – période révolue

**4<sup>ème</sup> cycle de formation : du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2028 – période non révolue**

Lors de l'inscription des agents sur liste d'aptitude, il conviendra alors de vérifier si l'agent a bien respecté ses obligations de formation de professionnalisation **pour la dernière période révolue** soit avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude.

**En cas de changement de cadre d'emplois, l'obligation de formation de professionnalisation tout au long de la carrière qui incombe au fonctionnaire au titre de son cadre d'emplois d'origine cesse pour la période en cours. (voir annexe 3)**

*Art 14 décret n° 2008-512 du 29 mai 2008: La formation de professionnalisation tout au long de la carrière mentionnée au 2° de l'article 11 est dispensée selon une périodicité précisée par les statuts particuliers des cadres d'emplois.*

La carrière des agents proposés doit donc être examinée, au cas par cas, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008, compte-tenu notamment de leur date de nomination dans leur dernier cadre d'emplois, afin de vérifier qu'ils ont bien accompli les formations de professionnalisation auxquelles ils étaient assujettis.

**+ Formation de professionnalisation au premier emploi ou à un nouveau cadre d'emplois**

5 jours pour les agents de catégories A et B et 3 jours pour les agents de catégorie C  
Cette formation est à suivre dans un délai de 2 ans suivant la nomination

*A noter : les fonctionnaires nommés dans leur dernier cadre d'emplois avant le 1er juillet 2008 (date d'entrée en vigueur de la réforme) ne sont pas soumis à cette formation. Ils sont par contre soumis aux deux suivantes.*

**+ Formation de professionnalisation tout au long de la carrière**

2 jours minimum à suivre par période de 5 ans

**+ Formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité**

3 jours minimum à suivre au cours des 6 mois suivant la date d'affectation.

*Sont considérés comme postes à responsabilité en application de l'article 15 du décret 2008-512 précité (voir annexe 3) :*

- les emplois fonctionnels mentionnés à l'article L.412-6 du code général de la fonction publique ;
- les emplois comportant des « fonctions de direction, d'encadrement assorties de responsabilités particulières », éligibles au bénéfice d'une NBI en vertu du 1 de l'annexe du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 ;
- les autres postes définis comme tels par l'autorité territoriale après avis du Comité Social Technique

**Exemples :**

**Nomination avant le 1<sup>er</sup> juillet 2008 sans changement de cadre d'emplois :**

- ✓ Un agent a été nommé adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe le 1<sup>er</sup> novembre 2007 et la collectivité présente un dossier à la promotion interne de rédacteur pour l'année 2022.

Cet agent était soumis, à la date d'entrée en vigueur de la réforme, à un premier cycle de formation professionnalisation tout au long de la carrière pour une durée de 5 ans courant jusqu'au 30 juin 2013 (période révolue). Il doit donc avoir suivi au plus tard au 30 juin 2013 deux jours de formation au minimum.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013 et jusqu'au 30 juin 2018 (période révolue) s'est ouvert, une nouvelle période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière de 5 ans, au cours de laquelle il devait également suivre deux jours de formation.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, s'est ouvert un nouveau cycle de 5 ans de formation de professionnalisation tout au long de la carrière, soit jusqu'au 30 juin 2023 (période non révolue).

**Dans ce cas, l'autorité territoriale doit impérativement fournir, l'attestation (ou la dispense) du CNFPT démontrant que l'agent a bien accompli ses 2 jours de formation de professionnalisation tout au long de la carrière lors du dernier cycle révolu avant le 1er janvier 2019 soit du 1er juillet 2013 au 30 juin 2018.**

**Nomination après le 1<sup>er</sup> juillet 2008 sans changement de cadre d'emplois :**

- ✓ Un agent a été nommé adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe le 1<sup>er</sup> octobre 2010 et la collectivité présente un dossier à la promotion interne de rédacteur pour l'année 2022.

L'agent était soumis à la formation d'intégration dans la première année soit jusqu'au 30 septembre 2011.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2010 s'est ouvert, la période de formation de professionnalisation au premier emploi de 2 ans soit jusqu'au 30 septembre 2012 (3 jours minimum pour la catégorie C).

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2012, s'est ouvert un cycle de 5 ans pour effectuer 2 jours minimum de formation de professionnalisation tout au long de la carrière, soit jusqu'au 30 septembre 2017 (période révolue).

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017, s'est ouvert un nouveau cycle de 5 ans de de professionnalisation tout au long de la carrière, soit jusqu'au 30 septembre 2022 (période non révolue).

**Dans ce cas, l'autorité territoriale doit impérativement fournir, l'attestation (ou la dispense) du CNFPT démontrant que l'agent a bien accompli ses 2 jours de formation de professionnalisation tout au long de la carrière lors du dernier cycle révolu soit du 1er octobre 2012 au 30 septembre 2017.**

### Nomination après le 1<sup>er</sup> juillet 2008 ayant changé de cadre d'emplois :

- ✓ Un agent a été nommé rédacteur le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et la collectivité présente un dossier à la promotion interne d'attaché pour l'année 2022.

L'agent doit avoir suivi dans un délai de 2 ans soit au plus tard, le 30 juin 2018, la formation de professionnalisation au premier emploi (5 jours minimum). Puis au 1<sup>er</sup> juillet 2018, après le délai des 2 ans, s'ouvrira une nouvelle période de 5 ans pour suivre la formation de professionnalisation tout au long de la carrière (2 jours minimum) soit jusqu'au 30 juin 2023.

Dans ce cas, **l'autorité territoriale doit impérativement fournir l'attestation (ou la dispense) de CNFPT justifiant que l'agent a bien effectué la formation de professionnalisation au premier emploi.**

La période pour effectuer la formation de professionnalisation tout au long de la carrière n'étant pas révolue (du 01/07/2018 au 30/06/2023), l'autorité territoriale n'a pas à justifier de cette formation.

### Prise de poste à responsabilité (après le 1<sup>er</sup> juillet 2008) :

- ✓ Un agent qui aurait été affecté sur un poste à responsabilité *en application de l'article 15 du décret 2008-512 qui nécessite l'accomplissement de la formation* en date du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et la collectivité présente un dossier à la promotion interne pour l'année 2022.

L'agent doit avoir suivi dans un délai de 6 mois la formation pour prise de poste à responsabilité, soit jusqu'au 30 juin 2016.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, s'ouvre un nouveau cycle de formation de professionnalisation tout au long de la carrière pour une durée de 5 ans, soit jusqu'au 30 juin 2021 (période révolue).

Dans ce cas, **l'autorité territoriale doit impérativement fournir l'attestation (ou la dispense) de CNFPT justifiant que l'agent a bien effectué la formation de professionnalisation tout au long de la carrière.**

## Cas particulier de la police municipale

Les dispositions exposées ci-dessus ne concernent pas l'accès aux cadres d'emplois de la filière police municipale qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.

L'inscription sur la liste d'aptitude de chef de service de police municipale ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli dans son cadre d'emplois d'origine la formation prévue à l'article L.511-6 du Code de la sécurité intérieure (formation continue obligatoire de 10 jours organisée par le CNFPT devant être suivie tous les 5 ans).

Décret 2011-444 du 21.04.2011 – art 6 (voir schémas du parcours obligatoire annexe 4 et 4 bis)

### 4 / Services effectifs

#### Sont pris en compte au titre des services effectifs :

- ✓ Les services accomplis en position d'activité (temps partiel, congés de maladie, maternité, mise à disposition...).
- ✓ Lorsque le statut particulier le prévoit, les services accomplis en position de détachement.
- ✓ La période normale de stage.
- ✓ La période de contractuel de droit public accomplie avant titularisation, pour les agents reconnus travailleurs handicapés et recrutés en application de l'article L.352-4 du CGFP (prise en compte au titre d'une période de stage) - Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 8-I.
- ✓ Les services reportés dans le grade de titularisation pour les agents contractuels de droit public ayant bénéficié des mesures de titularisation directe.
- ✓ La période de détachement et les services accomplis dans le grade, cadre d'emplois ou emploi d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le grade, cadre d'emplois ou emploi d'intégration, pour les fonctionnaires intégrés:
  - Suite à un détachement. Décret 86-68 du 13.01.1986 – art. 11-3
  - Suite à une intégration directe. Décret 86-68 du 13.01.1986 – art 26-3
  - Suite à un reclassement pour inaptitude physique. article L.826-5 du CGFP
  - Lors de mise en place des cadres d'emplois.



### Sont à exclure des services effectifs :

- Les périodes de détachement (sauf si le statut particulier le prévoit)
- Les périodes de disponibilité, de service national.
- De congé parental jusqu'au 30.09.2012
- Les services d'agent contractuel de droit public ou de salarié de droit privé reportés lors du classement à la nomination stagiaire ou à la titularisation.
- Les services publics accomplis en qualité d'agent contractuel pour les fonctionnaires nommés en application du dispositif d'accès à l'emploi titulaire prévu par la loi 2012-347 du 12.03.2012.  
Décret 2012-1293 du 22.11.2012 – art. 18.
- Les périodes de prorogation de stage.
- 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 à compter du 01.10.2012 comme service effectif pour la promotion interne, en totalité pour la première année, puis de moitié pour les années suivantes.

(Articles L.515-7, L.515-8 du CGFP)

Pour les congés parentaux en cours, la prolongation du congé parental accordée après le 1er octobre 2012 n'est prise en compte pour sa totalité que dans le cas où la durée du congé parental déjà obtenu n'a pas excédé 6 mois.

Décret 2012-1061 du 18.09.2012 - art 17.

### Cas particulier de prise en compte des services de contractuel de droit public et de droit privé

Selon la rédaction des conditions à remplir dans les statuts particuliers, les services de contractuel peuvent être repris lorsqu'apparaît la notion de services dans un "emploi" ou de "services effectifs" sans autre précision (par exemple sans autre notion comme « en tant que fonctionnaire », « en position d'activité ou de détachement »).

CE n° 325144 du 23.12.2010

Cette interprétation a été étendue aux services effectués sous contrat de droit privé sur un emploi public.

CE n°363482 du 01.10.2014

### Cas particulier des agents à temps non complet

La promotion interne pour les fonctionnaires à temps non complet a lieu selon les conditions d'ancienneté et suivant la procédure prévue pour les fonctionnaires à temps complet.

Cependant, 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, par rapport à la durée hebdomadaire correspondant au mi-temps. Le mi-temps étant calculé sur la base de la durée légale du travail fixée pour les fonctionnaires à temps complet, à savoir :

- 19 H 30 jusqu'au 31.12.2001

- 17 H 30 à compter du 01.01.2002

Décret 91-298 du 20.03.1991 – art. 13

### Les fonctionnaires recrutés par détachement

Ces agents sont concernés par la promotion interne même s'ils n'ont pas été intégrés dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, nonobstant toute disposition contraire prévue dans les statuts particuliers. Article L.511-4 du CGFP

A noter que lorsque le fonctionnaire **est intégré**, la période de détachement ainsi que les services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois d'intégration.

Décret 86-68 du 13.01.1986 art.11-3.



## 1 / Les règles de quotas applicables à la promotion interne

Le nombre de fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une inscription sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne est déterminé grâce à une règle de quotas fixée par le statut particulier des cadres d'emplois considérés, appliquée au nombre de recrutements de fonctionnaires intervenus dans ces mêmes cadres d'emplois pour l'ensemble des collectivités affiliées.

Il est de l'intérêt de toutes les collectivités, de ne pas omettre de signaler tous les mouvements du personnel intervenus dans les cadres d'emplois, pour permettre de déterminer le nombre de postes susceptibles d'être pourvus au titre de la promotion interne.

Ainsi la promotion interne peut intervenir :

- soit à raison d'une nomination au titre de la promotion interne **pour 2 recrutements**
  - L'article 31 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 précise les recrutements à prendre en compte (voir 2/)
- soit au titre de 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 des agents en contrat à durée indéterminée** et des fonctionnaires du cadre d'emplois considéré de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion (art. 16 du décret n° 2006-1695 du 22/12/2006, art. 11 du décret n° 2002-870 du 3/05/2002 et art. 9 du décret n° 2010-329 du 22/03/2010).

Par effectif du cadre d'emplois, il est précisé pour les catégories A et B que sont pris en compte les fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle est dressée la liste d'aptitude de promotion interne.

Ces deux règles de calcul peuvent donc être appliquées. Il convient de comparer ces dernières qui ne sont pas cumulables et d'opter pour celle qui est la plus favorable.

### Exemple :

Le cadre d'emplois de conseiller des APS est accessible au titre de la promotion interne à raison d'une nomination pour **deux** recrutements de conseiller des APS intervenus dans la collectivité.

### **Application de la règle des quotas prévue par le statut particulier :**

Hypothèse : 3 recrutements

Règle : 1 nomination pour **2 recrutements**

Résultat: 3 recrutements x 1/2 (quota) = 1,5 donc 1 nomination possible

### **Clause de sauvegarde :**

Hypothèse: 10 conseillers des APS dans la collectivité au 31 décembre

Règle : **8% de cet effectif**

Résultat: 10 conseillers x 8% x 1/2 (quota) = 0,4 donc aucune nomination possible.

Dans ce cas, la règle du quota est plus favorable, les 3 recrutements (règle des quotas) ne seront pas reportés pour une promotion interne ultérieure.

## 2 / Recrutements

### Pris en compte :

- Après réussite à un concours.
- Par voie de mutation externe (sont exclues les mutations internes à la collectivité).
- Par voie de détachement ou de l'intégration directe (sauf celles prononcées au sein de la même collectivité).  
Décret n° 2013-593 du 05.07.2013 - art 31 alinéa 1
- **Titularisations prononcées au titre de l'article L. 352-4 du CGFP**

### Exclus :

- Les nominations prononcées au titre de la promotion interne.
- Les renouvellements de détachement et les intégrations après détachement.
- Les nominations par détachement et par intégration directe dans la même collectivité.
- Les intégrations au titre de la constitution initiale du cadre d'emplois.
- Les avancements de grade dans le cadre d'emplois d'un agent déjà en fonction dans la collectivité.
- Les titularisations prononcées au titre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire prévu par la loi 2012-347 du 12.03.2012.
- Les transferts de personnel.

Par exception au principe énoncé précédemment, le nombre de postes est dans certains cas calculé par rapport au nombre de recrutements intervenus **au titre de la promotion interne**.

## 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 **deux** ans, un fonctionnaire peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu.

Décret 2013-593 du 5.07.2013 - article 30.

La date de départ de la période de quatre ans est celle de la dernière nomination au titre de la promotion interne ou celle de la publication du statut particulier, s'il s'est écoulé au moins quatre ans depuis sa parution.

Lettre de la FPT – n° 2 –Mai/Décembre 2000.

### 3 / La particularité des cadres d'emplois de catégorie B relevant du Nouvel Espace Statutaire

Le décret 2010-329 du 22.03.2010 concernant la catégorie B fixe un nouvel espace statutaire commun constitué de trois grades. L'accès par voie de promotion interne est possible sur le premier grade ou sur le second grade (sauf pour les chefs de service de police municipale).

L'article 9 du décret indique le quota applicable pour les cadres d'emplois relevant de cet espace statutaire pour calculer le nombre de promotion interne possible.

Cependant, aucune disposition n'est prévue quant à la répartition du nombre global ainsi obtenu entre le premier grade d'accès et le deuxième grade.

En l'absence de précision, il appartient au Président du Centre de Gestion d'établir les listes d'aptitude de promotion interne de prévoir les modalités de répartition des promotions possibles entre les deux grades d'accès.

## Limites de création de certains grades

Les statuts particuliers fixent pour certains grades, des conditions de seuil démographique ou d'autres critères comme le type d'établissement ou la taille du service.

Sont concernés, les grades suivants:

- ✓ Administrateur (CNFPT)
- ✓ Ingénieur en Chef (CNFPT)
- ✓ Conseiller des activités physiques et sportives
- ✓ Directeur des établissements d'enseignement artistique de 2ème catégorie
- ✓ Professeur d'enseignement artistique de classe normale
- ✓ Conservateur du patrimoine
- ✓ Conservateur de bibliothèques
- ✓ Directeur de police municipale

Les conditions de création sont énoncées sur les fiches de présentation par cadres d'emplois.

## 1 / Elaboration

Les listes d'aptitude sont établies par le Président du Centre de Gestion au titre de l'article L.523-5 du CGFP (Code Général de la Fonction Publique (pour les collectivités affiliées) sur la base des critères des Lignes Directrices de Gestion (LDG), pour les deux modalités ci-dessous précisées, ou le Président du CNFPT (pour le cadre d'emplois des administrateurs et ingénieurs en chef).

## 2 / Modalités d'inscription

L'inscription sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne intervient selon l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- après examen professionnel.
- au choix.

## 3 / Etablissement des listes d'aptitude

Le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus compte tenu des règles de quotas fixées par les statuts particuliers.

Article L.523-1 du CGFP

Les listes sont établies par ordre alphabétique des agents inscrits :

- une liste d'aptitude commune à l'ensemble des collectivités affiliées est élaborée pour chacun des cadres d'emplois concernés.
- une liste pour l'accès aux cadres d'emplois des administrateurs et des ingénieurs en chef.

Remarque : l'inscription sur la liste d'aptitude est effective sans considération des seuils démographiques ; toutefois, la nomination reste conditionnée par le respect des conditions de création du grade correspondant.

## 4 / Publicité des listes d'aptitude

Ces listes sont exécutoires lorsque ces deux formalités ont été accomplies :

- **la transmission** au représentant de l'Etat, avec les décisions de nomination ayant permis de déterminer le nombre de postes ouverts conformément aux quotas prévus par les statuts particuliers.  
Article L.452-24 du CGFP
- **la publicité** des listes d'aptitude par le centre de gestion pour les listes d'aptitude des collectivités affiliées et celles des collectivités non affiliées.

Article L.452-35 du CGFP

Les collectivités et établissements publics communiquent les listes d'aptitude dans un délai de 15 jours, au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent.

Le CNFPT et les centres de gestion transmettent également les listes d'aptitude qu'ils établissent, dans un délai de 30 jours, à l'ensemble des centres de gestion. (Décret 2013-593 du 05.07.2013 - Art 22 alinéas 1 et 2).

Exception :

[Les listes d'aptitude d'accès par promotion interne aux cadres d'emplois des administrateurs territoriaux, ingénieurs en chef, conservateurs de bibliothèques et conservateurs du patrimoine doivent être publiées au Journal Officiel pour être exécutoires.](#)  
Décret 2013-593 du 05.07.2013 - Art 22 alinéa 4. / Circulaire NOR LBLB0310010C du 20.01.2003

L'inscription sur la liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le 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 pour les périodes révolues (Décret 2008-513 du 29 mai 2008 JO du 1er juin 2008).

## 5 / Validité

La durée de validité d'une liste d'aptitude est fixée à deux ans. L'inscription est renouvelable deux fois. L'intéressé doit faire connaître par écrit un mois avant le terme, son intention d'être maintenu sur la liste l'année suivante.

Décret 2013-593 du 05.07.2013 - Art 24.

Les listes d'aptitude ont valeur nationale (Article L.523-1 du CGFP)

**L'inscription sur la liste d'aptitude n'oblige pas l'autorité territoriale à nommer un fonctionnaire au titre de la promotion interne.**

## 1 /Création et déclaration de vacance d'emploi :

- Création de l'emploi

La nomination au titre de la promotion interne est subordonnée à l'existence de l'emploi correspondant. Les emplois sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Article L.313-1 du CGFP

Remarque : lorsque la nomination a lieu par la voie du détachement pour stage, l'emploi correspondant au grade d'origine de l'agent ne peut être supprimé qu'à la titularisation.

Décret 86-68 du 13.01.1986 – art.2 dernier alinéa

- Déclaration de vacance d'emploi

Préalablement à la nomination dans l'emploi, la création et la vacance d'emploi doivent faire l'objet d'une déclaration adressée au centre de gestion.

Article L.452-36 du CGFP

Cette disposition obligatoire concerne l'ensemble des collectivités et établissements affiliés ou non au centre de gestion.

Le non-respect de cette formalité est susceptible d'entraîner la nullité des nominations.

## 2 / Modalités de nomination

La décision de nomination au titre de la promotion interne intervient par arrêté de l'autorité territoriale, qui vérifie le respect des quotas de promotion applicables localement.

Les fonctionnaires accèdent au grade initial du nouveau cadre d'emplois ou au deuxième grade pour certains cadres d'emplois de catégorie B relevant du décret 2010-329 du 22.03.2010.

Voir les fiches concernant chaque cadre d'emplois.

### **Nomination dans un cadre d'emplois de catégories A et B :**

- Le stage

Les fonctionnaires nommés sont détachés pour l'accomplissement d'un stage d'une durée de 6 mois.

Voir les décrets portant statut particulier repris dans les fiches concernant chaque cadre d'emplois

#### Exception :

Pour les conservateurs du patrimoine et les conservateurs de bibliothèques, la durée du stage est fixée à 1 an.

Le suivi d'une formation initiale n'est pas imposé pour les stagiaires nommés par promotion interne.

Cependant, une obligation de formation spécifique demeure dans certains statuts particuliers (formations organisées par le CNFPT pour les directeurs de police municipale, les chefs de service de police municipale).

Le stage peut être prorogé après avis de la Commission Administrative Paritaire. L'avis du Président du CNFPT peut être obligatoirement requis (cas des directeurs de police municipale).

La durée maximale de la prorogation diffère selon les cadres d'emplois.  
(Voir les fiches concernant chaque cadre d'emplois).

En cas de refus de titularisation, le fonctionnaire est réintégré de droit dans son grade d'origine après avis de la Commission Administrative Paritaire.

- La titularisation

La titularisation est prononcée au terme du stage par l'autorité territoriale. Selon les statuts particuliers, elle est établie au vu d'un rapport établi par le Président du CNFPT (cas des directeurs de police municipale).

#### Nomination dans un cadre d'emplois de catégorie C : les agents 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.

Décret 88-547 du 06.05.1988 portant statut particulier des agents de maîtrise.