

LA PROMOTION INTERNE



PRINCIPES

Les fonctionnaires justifiant d'une certaine expérience professionnelle bénéficient de possibilités particulières d'accès aux cadres d'emplois de niveau supérieur au titre de la promotion interne.

La promotion interne correspond à un changement de cadre d'emplois ; elle constitue un recrutement.

ELLE SE TRADUIT PAR :

- un changement de grade
- un classement sur une échelle de rémunération supérieure
- l'accès à un niveau plus élevé de fonctions et d'emplois
- de nouvelles possibilités de carrière

MODALITES

Pour chaque cadre d'emplois accessible par promotion interne, le statut particulier fixe les modalités spécifiques d'accès. L'accès aux cadres d'emplois par promotion interne peut se faire selon deux modalités (art. 39 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

1. PAR INSCRIPTION SUR UNE LISTE D'APTITUDE APRÈS EXAMEN PROFESSIONNEL

La liste des candidats admis est établie par le jury, ainsi que le prévoient les dispositions réglementaires relatives à l'organisation des examens professionnels.

Pour tous les cadres d'emplois accessibles par promotion interne, ces dispositions prévoient qu'un candidat ne peut être déclaré admis si la moyenne de ses notes est inférieure à 10 sur 20.

Cela ne signifie pas pour autant qu'un candidat dont la moyenne des notes est au moins égale à 10 sur 20 doit être déclaré admis d'office.

Les jurys ont en effet la possibilité de fixer la note d'admission à un niveau supérieur au seuil de 10 sur 20 prévu par les dispositions réglementaires (quest. écr. S n°10772 du 5 nov. 2009 et TA Grenoble 19 mai 2006 n°0600835).

Dans le même sens, se prononçant sur une disposition selon laquelle toute note inférieure à 5 sur 20 aux épreuves d'admissibilité d'un concours débouchait sur l'élimination, le juge a établi que le fait de n'avoir aucune note inférieure à 5 sur 20 n'entraînait à lui seul aucun droit à être déclaré admissible, en raison de la compétence souveraine du jury pour fixer le seuil d'admissibilité, dans la limite du minimum prévu par les dispositions réglementaires (CE 8 janv. 1997 n°177241).



REMARQUES : cette règle de la « note éliminatoire » existe également dans la plupart des textes réglementant l'accès aux cadres d'emplois territoriaux par promotion interne.

Mais il faut signaler un arrêt par lequel la cour administrative d'appel de Nancy a conclu, dans un litige portant sur l'examen professionnel de rédacteur territorial, que le jury ne pouvait pas, alors que le texte prévoyait que « nul ne peut se présenter à l'épreuve d'entretien s'il n'a obtenu 5 sur 20 à l'épreuve écrite », fixer un seuil d'admission supérieur à 5 sur 20, et donc refuser l'admissibilité d'une candidate dont aucune des notes n'était inférieure

au seuil réglementaire (CAA Nancy 29 janv. 2009 n°08NC00192).

2. PAR INSCRIPTION SUR UNE LISTE D'APTITUDE, établie après avis de la commission administrative paritaire (« au choix »), par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents

FONCTIONNAIRES CONCERNÉS

L'accès à un cadre d'emplois par promotion interne est réservé par les différents statuts particuliers aux fonctionnaires territoriaux. Ils doivent appartenir à une catégorie hiérarchique particulière ou être titulaires de certains grades. Les fonctionnaires d'Etat ou hospitaliers en détachement dans les collectivités ne peuvent bénéficier de la promotion interne.

Tous les fonctionnaires territoriaux peuvent être inscrits sur une liste d'aptitude :

- quelle que soit leur position statutaire
- quelles que soient les modalités d'exercice des fonctions pour les fonctionnaires en position d'activité

Ainsi, les agents qui consacrent la totalité de leur service à l'exercice d'un mandat syndical peuvent bénéficier de mesures de promotion interne (art. 12 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

CONDITIONS

Elles sont fixées par le statut particulier du cadre d'emplois ; elles doivent être remplies au 1er janvier de l'année au cours de laquelle

la liste d'aptitude est établie (art. 17 décr. n°85-1229 du 20 nov. 1985).

1. ANCIENNETÉ

ELLE PEUT ÊTRE EXPRIMÉE PAR :

- une condition d'échelon. Exemple : avoir atteint au moins le 6^e échelon du grade
- une condition de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois, dans un ou plusieurs grades ou dans certains types d'emplois

Les services à temps partiel comptent comme services à temps plein.

Quant aux services effectués dans un emploi à temps non complet, ils sont pris en compte soit pour leur totalité, soit au prorata, selon que la durée de service afférant à cet emploi est au moins égale au mi-temps ou inférieure à ce palier.

2. FORMATION

Sauf dispositions statutaires contraires, l'accès à un cadre d'emplois par promotion interne est subordonné au respect, pour les périodes de formation révolues, des obligations de formation de professionnalisation.

Ainsi, pour tous les cadres d'emplois accessibles par PI, le statut particulier prévoit que l'inscription sur liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations du CNFPT établissant le respect des obligations.

3. AUTRES CONDITIONS

LA PROMOTION INTERNE PEUT ÊTRE SUBORDONNÉE :

- à l'exercice de fonctions particulières pendant une certaine durée, dans un emploi fonctionnel ou un emploi d'un grade (exemple : avoir exercé depuis au moins deux ans les fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2000 habitants)
- à une condition d'âge (exemple : avoir au moins 40 ans).

QUOTA

La promotion interne déroge au principe du recrutement par concours. Les possibilités d'accès à un cadre d'emplois par cette voie sont de ce fait numériquement limitées par des quotas.

1. CALCUL DU QUOTA

QUOTA CALCULÉ EN FONCTION DU NOMBRE DE RECRUTEMENTS OPÉRÉS PAR UNE AUTRE VOIE QUE LA PROMOTION INTERNE (CONCOURS, TROISIÈME VOIE...)



Ainsi qu'en disposent les statuts particuliers, un recrutement par voie de promotion interne peut être effectué pour, selon les cas, trois (cas le plus courant) ou deux recrutements opérés par une autre voie.

Il convient de signaler le cas particulier du cadre d'emplois des majors et lieutenants de sapeurs-pompiers, pour lequel le quota est de deux pour cinq.

Par dérogation et à titre provisoire, tous les statuts particuliers prévoient que les quotas actuellement applicables sont fixés à un pour deux.

Toutefois, lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins quatre ans, un fonctionnaire remplissant les conditions requises peut être inscrit sur la liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu (*art. 20-5 déc. n°85-1229 du 20 nov. 1985*).

QUOTA CALCULÉ EN FONCTION DU NOMBRE DE NOMINATIONS PRONONCÉES AU TITRE DE LA PROMOTION INTERNE MAIS SELON D'AUTRES MODALITÉS

Les statuts particuliers de certains cadres d'emplois prévoient plusieurs modalités de recrutements au titre de la promotion interne. Le nombre de recrutements au titre de l'une de ces modalités peut alors être conditionné par le nombre de recrutements opérés au titre de l'autre mode d'accès par voie de promotion interne.

Sont notamment concernés par ce second dispositif les cadres d'emplois des attachés territoriaux et des agents de maîtrise.

Par exemple, le statut particulier des attachés territoriaux ouvre la possibilité d'effectuer un recrutement par promotion interne au choix, de fonctionnaire territorial de catégorie A appartenant aux cadres d'emplois des secrétaires de mairie ou des directeurs de police municipale ou à un cadre d'emplois dont l'IB terminal est égal à 660, pour deux recrutements, toujours par promotion interne au choix, de fonctionnaires territoriaux remplissant certaines conditions, dont le recrutement est lui-même soumis à quotas (*art. 6 déc. n°87-1099 du 30 déc. 1987*).

2. RÈGLE ALTERNATIVE

Pour calculer le nombre de nominations possibles par promotion interne, on peut choisir, parmi les deux modes de calcul suivants, celui qui est le plus favorable :

- application du quota prévu par le statut particulier,
- application de ce même quota à 5% de l'effectif total du cadre d'emplois de la collectivité ou de l'établissement non affilié, ou à 5% de l'effectif de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion.

Pour les cadres d'emplois de catégorie A et B, il est précisé que l'effectif à prendre en compte est celui des fonctionnaires en position d'activité et de détachement, au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations.

PROMOTION INTERNE

CETTE RÈGLE ALTERNATIVE AU QUOTA EST PRÉVUE :

- pour les cadres d'emplois de catégorie A, par l'article 16 du décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 ;
- pour les cadres d'emplois de catégorie B, par l'article 11 du décret n°2002-870 du 3 mai 2002 ;
- pour les cadres d'emplois de catégorie C, par l'article 7-5 du décret n°87-1107 du 30 décembre 1987.

3. NOTION DE RECRUTEMENT

L'article 20-6 du décret du 20 novembre 1985 précise quels sont les recrutements à prendre en compte pour l'application du quota de promotion interne.

SONT DES RECRUTEMENTS POUR L'APPLICATION DU QUOTA :

- les nominations après concours (externe, interne, troisième concours, concours réservé) ;
- les mutations externes à la collectivité et aux établissements en relevant ;
- les nominations par voie de détachement et d'intégration directe.

SONT EXCLUS :

- les mutations au sein d'une même collectivité ou des établissements en relevant (CCAS...) ;
- le renouvellement de détachement ;
- les intégrations prononcées après détachement dans le cadre d'emplois ;
- les détachements ou intégrations directes au sein d'une même collectivité ou d'un même établissement.

Une réponse ministérielle a précisé que les mises à disposition devaient être prises en



compte dans l'assiette des recrutements (*quest. écr. S n°07228 du 29 janv. 2009*).

Selon la jurisprudence de la cour administrative d'appel de Bordeaux, l'assiette de calcul du quota de promotion interne doit uniquement comprendre les recrutements des fonctionnaires occupant encore une fonction effective au sein de la collectivité (*CAA Bordeaux 27 avr. 2004 n°00BX00069 et 00BX00624*).

Néanmoins, il convient d'indiquer que pour définir les modalités de calcul du quota, les statuts particuliers ainsi que le décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 (*art. 20-6 décr. n°85-1229 du 20 nov. 1985*) utilisent la for-

Sauf dispense de stage, les fonctionnaires recrutés sont nommés stagiaires avant d'être titularisés.

Toute nomination au titre de la promotion interne doit conduire à pourvoir à un emploi vacant et à permettre à l'agent d'exercer les fonctions correspondantes, sans quoi il s'agit d'une « nomination pour ordre » illégale (*art. 12 loi n°83-634 du 13 juil. 1983*).

Par conséquent, un fonctionnaire placé dans une autre position que l'activité ne peut être nommé que s'il est au préalable mis fin à cette position.

PROMOTION INTERNE

mule «recrutements intervenus dans la collectivité». Cette formule n'apporte donc pas de précision quant au devenir des agents recrutés. Dès lors, il serait souhaitable que le Conseil d'Etat se prononce sur cette notion de «recrutement».

4. ASSIETTE GÉOGRAPHIQUE

Les recrutements qui permettent de déterminer les possibilités de promotion interne s'apprécient, selon le cas :

- au niveau de la collectivité et de ses établissements publics pour les collectivités non affiliées à un centre de gestion ;
- au niveau du centre de gestion pour l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés à ce centre.

NOMINATION, TITULARISATION

1. PRINCIPE

L'INSCRIPTION SUR UNE LISTE D'APTITUDE N'EMPORTE PAS RECRUTEMENT ; CELUI-CI EST SUBORDONNÉ :

- à l'existence d'un emploi vacant et à la publicité de cette vacance ;
- à une décision de l'autorité territoriale. L'autorité n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude ni de respecter l'ordre de cette liste, établie par ordre alphabétique ;
- à l'aptitude physique des intéressés à exercer les nouvelles fonctions. Le recrutement peut être subordonné à la vérification de cette aptitude.

2. AUTORITÉ COMPÉTENTE

Nomination et titularisation sont de la compétence exclusive de l'autorité territoriale, quelle que soit l'autorité ayant dressé la liste d'aptitude (*art. 40 loi n°84-53 du 26 janv. 1984*).

Elles ne peuvent être prononcées que par les autorités des collectivités autorisées à créer les emplois correspondants lorsque cette création est subordonnée à un seuil démographique.

3. PROCÉDURE DE NOMINATION

Les fonctionnaires recrutés sont nommés stagiaires dans les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois. La nomination ne peut prendre effet avant la date à laquelle la liste d'aptitude a été établie.

L'arrêté portant nomination peut prévoir une date d'effet antérieure à la date de sa transmission au représentant de l'Etat (*art. 77 loi n°84-53 du 26 janv. 1984*).

Seuls peuvent être nommés les fonctionnaires inscrits sur une liste d'aptitude.

L'autorité territoriale peut nommer des fonctionnaires figurant sur la liste d'aptitude établie par une autre collectivité, puisque les listes ont valeur nationale (*art. 39 loi n°84-53 du 26 janv. 1984*).

4. TITULARISATION

Elle est prononcée dans les conditions prévues par le statut particulier du cadre d'emplois.