

SOMMAIRE

INFORMATIONS GENERALES
RELATIVES A LA PROMOTION
INTERNE

1. LES CONDITIONS
INDIVIDUELLES
2. LA REGLE DES QUOTAS DE
PROMOTION
3. LES CONDITIONS DE SEUIL
4. LES REGLES DE CLASSEMENT

REGLES DE PROMOTION INTERNE DANS LES FILIERES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'ARIEGE

4 Rue Raoul Lafayette – 09000 FOIX / Tél. : 05 34 09 32 40

INFORMATIONS GENERALES RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE

*La promotion interne est un mode de recrutement qui permet aux fonctionnaires de changer de cadre d'emplois, pour accéder, sans concours, au cadre d'emplois supérieur. Cette promotion n'est possible qu'après inscription sur une **liste d'aptitude** aux fonctions de ce cadre d'emplois, établie après avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP). Une fois la liste d'aptitude établie et publiée par le Centre de Gestion, l'autorité territoriale peut procéder à la **nomination** du fonctionnaire par arrêté, après avoir **créé l'emploi** et transmis un **avis de déclaration de vacance** au CDG. Des règles précises doivent ensuite être respectées pour établir **l'arrêté de nomination** du fonctionnaire dans le nouveau cadre d'emplois.*

➔ LA LISTE D'APTITUDE

Cette liste est établie après avis de la CAP du cadre d'emplois d'accueil. Elle est dressée selon deux modalités :

- après examen professionnel
- au choix par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience (art. 39 de la loi du 26 janvier 1984).

Pour les collectivités et/ou établissements affiliés à un centre de gestion, cette liste est établie par ordre alphabétique, **par arrêté du Président du Centre de Gestion** après avis de la CAP compétente, **sur proposition des autorités territoriales** des collectivités affiliées, sous réserve que les conditions statutaires soient remplies.

Le nombre d'agents inscrits sur cette liste ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus par voie de promotion par application de la règle des quotas.

La liste est **valable un an** à compter de sa date d'émission, renouvelable deux fois à la demande du fonctionnaire concerné, trois mois avant la date anniversaire de son établissement. Elle a une valeur **nationale**.

L'autorité territoriale n'est pas tenue de nommer tous les agents inscrits sur la liste d'aptitude, ni de respecter l'ordre de cette liste (établie par ordre alphabétique).

Ces listes font ensuite l'objet d'une **publication** par le Centre de Gestion.



INFORMATIONS GENERALES RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE (suite)

➔ LA PROCEDURE DE NOMINATION DANS LE NOUVEAU CADRE D'EMPLOIS

- Création de l'emploi par délibération : la collectivité (ou l'établissement) se doit de vérifier s'il existe un emploi correspondant au grade de promotion dans son tableau des effectifs. Si ce n'est pas le cas, l'emploi doit être créé par délibération. Cette délibération doit être transmise au contrôle de légalité.

- **Effectuer une déclaration de création ou de vacance d'emploi que vous adresserez au Centre de Gestion** préalablement à la nomination de l'agent. Le délai requis entre la déclaration et la nomination est compris entre 1 et 2 mois.

- **Etablissement de l'arrêté de nomination stagiaire** : l'autorité territoriale prend, dans un premier temps, un arrêté de détachement pour la durée du stage prévue par les statuts particuliers (cette durée est réduite par rapport à celle prévue pour les nominations hors promotion). Les fonctionnaires de catégorie C justifiant, à la date de leur nomination, de deux ans de services de même nature, sont nommés dans le nouveau grade directement en qualité de titulaire. Le classement dans le cadre d'emplois se fait dès la nomination stagiaire par application des règles de classement. Une formation obligatoire, dont la durée est déterminée par chaque statut particulier, doit être accomplie par les agents promus.

- **Etablissement de l'arrêté de titularisation** : à l'issue du détachement pour stage, trois possibilités s'offrent à la collectivité (ou l'établissement) :

➤ L'agent a donné satisfaction au cours de son stage et sous réserve de l'attestation du CNFPT certifiant l'accomplissement de la formation obligatoire, la collectivité titularise le stagiaire.

➤ L'agent n'a pas donné entière satisfaction pendant la période de stage, la collectivité peut proroger le stage pour une durée maximale fixée par chaque statut particulier. Dans ce cas, la Commission Administrative Paritaire doit être saisie.

➤ L'agent n'a pas donné satisfaction pendant la période de stage ou souhaite démissionner, la collectivité refuse la titularisation et l'agent réintègre son cadre d'emplois d'origine et sa collectivité d'origine si la nomination s'est effectuée dans une collectivité distincte. La Commission Administrative Paritaire doit être saisie.



1. LES CONDITIONS INDIVIDUELLES

Les conditions individuelles de promotion sont présentées par filière et par cadre d'emploi dans la rubrique relative aux conditions de promotion interne du site internet du CDG 09.

Les cadres d'emplois sont classés par filière et le cas échéant par le secteur d'activité, de la catégorie A à la catégorie C.

Il s'agit à titre d'exemple de **conditions d'ancienneté** et/ou de **détention d'un échelon** et/ou de réussite à un **examen professionnel**...ces conditions sont déterminées par le statut particulier de chaque cadre d'emplois.

► Cas particulier des agents à temps non complet : lorsque la promotion interne est liée à des conditions d'ancienneté, l'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale pour les agents effectuant une durée hebdomadaire au moins égale au mi-temps. Pour les agents effectuant une durée hebdomadaire inférieure au mi-temps, il convient de calculer l'ancienneté au prorata de la quotité de temps de travail effectué.

► Cas particulier des fonctionnaires détachés : ils ne sont concernés par la promotion interne qu'après avoir été réintégrés dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale. La période de détachement ainsi que les services accomplis dans le corps, cadre d'emplois ou emploi de détachement sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois d'origine. De même, les fonctionnaires détachés dans la FPT doivent être intégrés dans un cadre d'emplois territorial pour pouvoir bénéficier de la promotion interne.



2. LA REGLE DES QUOTAS DE PROMOTION

La réforme de décembre 2006 a considérablement abaissé ces quotas. En effet, pendant une période transitoire **de 5 ans à compter du 1er décembre 2006**, les quotas ont été portés à **1 poste ouvert au titre de la promotion interne pour 2 recrutements**, puis, à compter du 1^{er} décembre 2011, à un **1 pour 3**.

Le calcul des postes ouverts à la promotion interne s'effectue, conformément aux articles 23 et 27 de la loi du 26 janvier 1984, au niveau du centre de gestion si la collectivité ou l'établissement y sont affiliés.

L'assiette qui sert au calcul des quotas est constituée par les **recrutements** intervenus par voie de mutation externe, concours interne ou externe, détachement, au titre de la résorption de l'emploi précaire, et au titre des intégrations des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux.

A l'inverse, sont exclus de ce calcul les recrutements intervenus dans le cadre des intégrations au titre de la constitution initiale du cadre d'emplois, les nominations prononcées au titre de la promotion interne, les avancements de grade, les renouvellements de détachement, les intégrations prononcées dans le cadre d'emplois de détachement.

► Exception : pour les cadres d'emplois d'attachés et d'agent de maîtrise, les quotas sont calculés dans certains cas (voir fiches promotion par filière et cadres d'emplois) par rapport au nombre de recrutements intervenus **au titre de la promotion interne**.

► Clause de sauvegarde : le nombre de nominations possibles au titre de la promotion interne peut être calculé en appliquant le quota prévu par le statut particulier à **5% de l'effectif du cadre d'emplois** des collectivités affiliées au CDG. C'est le mode de calcul le plus favorable (quota prévu par les statuts particuliers ou clause de sauvegarde) qui est retenu.

► Dérogation à la règle des quotas : lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à une nomination au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins quatre ans, un fonctionnaire peut être inscrit sur la liste d'aptitude **si au moins un recrutement** entrant en compte pour cette inscription est intervenu. A compter du 1^{er} décembre 2006 et pendant une période de quatre ans, cette période de 4 ans est **abaissée à 2 ans**.



3. LES CONDITIONS DE CREATION DE CERTAINS EMPLOIS

Certains emplois ne peuvent être créés que si certaines conditions sont remplies. Ces conditions peuvent être liées au nombre d'habitants de la collectivité, au nombre d'agents présents dans un service,

CADRES D'EMPLOIS	CONDITIONS DE CREATION DE L'EMPLOI
Administrateur	Communes de 40 000 habitants et établissements publics locaux assimilés
Directeur de police municipale	Communes et EPCI à fiscalité propre dont l'effectif total est supérieur ou égal à 40 agents de police municipale
Conseiller des APS	Communes et établissements publics locaux assimilés dont le personnel permanent affecté dans un service sportif est supérieur à 10 agents
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	Etablissements locaux d'enseignement artistique contrôlés par l'Etat : -Conservatoires à rayonnement régional ou départemental -Etablissements d'enseignement des arts plastiques habilités à délivrer un enseignement conduisant à un diplôme d'état, ou habilités à délivrer la première ou les deux premières années du cursus conduisant à un diplôme d'Etat
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	- Uniquement pour les spécialités musique, danse et art dramatique, dans les conservatoires à rayonnement, régional, départemental, communal ou intercommunal classés par l'Etat - Uniquement pour la spécialité arts plastiques dans les écoles régionales ou municipales des beaux-arts habilitées par l'Etat à dispenser un enseignement conduisant à un diplôme agréé par l'Etat - Ou pour assurer la direction pédagogique et administrative, dans les écoles de musique non classées ou les écoles d'arts plastiques non habilitées à dispenser un enseignement conduisant à un diplôme classé par l'Etat
Conservateur du patrimoine de 2ème classe	- Uniquement dans les établissements ou services figurant sur une liste établie, sur proposition de l'autorité territoriale, par arrêté conjoint du ministre chargé des collectivités territoriales, du ministre de la culture et du ministre chargé de l'enseignement supérieur.
Conservateur de bibliothèque de 2ème classe	- Uniquement dans les bibliothèques municipales classées et les bibliothèques centrales de prêt - Uniquement dans les bibliothèques contrôlées ou services en dépendant, qui remplissent les trois conditions suivantes : être implantés dans une commune de plus de 20 000 habitants ou dans un établissement public assimilé, disposer de plus de 30 000 ouvrages et assurer plus de 40 000 prêts par an



4. LES REGLES DE CLASSEMENT

CADRES D'EMPLOIS CONCERNES	REGLES DE CLASSEMENT
<p style="text-align: center;">Cadre d'emplois de catégorie A</p> <p style="text-align: center;">↑</p> <p style="text-align: center;">Cadre d'emplois de catégorie A</p> <p><i>Décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006</i></p>	<p>Classement à l'échelon comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine (1).</p> <p>Conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans leur grade d'origine, dans la limite de l'ancienneté maximale pour un avancement d'échelon supérieur, si l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.</p> <p>Les fonctionnaires nommés alors qu'ils ont atteint le dernier échelon de leur précédent grade ou emploi conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui a résulté de leur promotion à ce dernier échelon.</p>
<p style="text-align: center;">Cadre d'emplois de catégorie A</p> <p style="text-align: center;">↑</p> <p style="text-align: center;">Cadre d'emplois de catégorie B</p> <p><i>Décret n°2002-870 du 3 mai 2002</i></p>	<p>Classement à l'échelon comportant l'indice le plus proche de celui qui leur permet d'obtenir un gain de 60 points d'indice brut. Lorsque deux échelons présentent cette possibilité, le classement s'effectue à l'échelon comportant l'indice le moins élevé (1).</p> <p>Conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans leur grade d'origine, dans la limite de l'ancienneté maximale pour un avancement d'échelon supérieur, si l'augmentation de traitement suite à leur nomination est inférieure ou égale à 60 points d'indice brut.</p> <p>Aucune ancienneté n'est conservée si l'application de la conservation de l'ancienneté conduit à classer le fonctionnaire au même échelon que celui auquel il aurait été classé s'il avait détenu un des échelons supérieurs à celui qu'il détient dans son grade d'origine.</p>

(1) Les agents classés, en application de ces dispositions, à un échelon doté d'un traitement inférieur à celui qu'ils percevaient avant leur nomination, conservent, à titre personnel, le bénéfice de leur traitement antérieur, dans la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du cadre d'emplois.



4. LES REGLES DE CLASSEMENT (suite)

CADRES D'EMPLOIS CONCERNES	REGLES DE CLASSEMENT
<p style="text-align: center;">Cadre d'emplois de catégorie B ↑ Cadre d'emplois de catégorie C</p> <p>Décret n°2002-870 du 3 mai 2002</p>	<p>Fonctionnaires de cat. C classés à l'échelle 6 → cadre d'emplois de cat. B (hors assistant qualif. de conservation du patr. et des biblio.) : cf. tableau de classement prévu à l'article 2-III du décret du 3 mai 2002 (1).</p>
	<p>Fonctionnaires de cat. C classés à l'échelle 6 → cadre d'emplois des assistant qualif. de conservation du patr. et des biblio. : cf. Tableau de classement prévu à l'article 2-II du décret du 3 mai 2002 (1).</p>
	<p>Fonctionnaires de cat. C classés à l'échelle 3-4-5 recrutés à c/ du 01/11/2005 → cadre d'emplois de cat. B : reprise de l'ancienneté dans le grade d'origine à raison des 2/3 de leur durée, sur la base des durées maximum fixées pour chaque avancement d'échelon, dans la limite de la durée maximale de service nécessaire pour parvenir au dernier échelon des échelles 3, 4 et 5 (1).</p>
	<p>Fonctionnaires de cat. C classés à l'échelle 3-4-5 reclassés au 01/11/2005 → cadre d'emplois de cat. B : 2 calculs à effectuer et retenir le plus favorable (1) 1/ reprise de l'ancienneté dans le grade d'origine à raison des 2/3 de leur durée, sur la base des durées maximum fixées pour chaque avancement d'échelon, dans la limite de la durée maximale de service nécessaire pour parvenir au dernier échelon des échelles 3, 4 et 5. OU 2/ $(A + B - C) \times 2/3$ (2)</p>
	<p>Agents de maîtrise principaux, chefs de police et brigadiers chefs principaux → cadre d'emplois de cat. B – type (3) : cf. tableau de classement prévu à l'article 2-I du décret du 3 mai 2002 (1).</p>
	<p>Agents de maîtrise principaux, chefs de police et brigadiers chefs principaux → cadre d'emplois de cat. B – autre que B - type (4) : 2 calculs à effectuer et retenir le plus favorable (1) 1/ reprise de l'ancienneté dans le grade d'origine à raison des 2/3 de leur durée, sur la base des durées maximum fixées pour chaque avancement d'échelon, dans la limite de la durée maximale de service nécessaire pour parvenir au dernier échelon des échelles 3, 4 et 5. OU 2/ classement à l'échelon du 1er grade comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui actuellement détenu, avec conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans le précédent emploi dans la limite de celle exigée pour l'accès à un échelon supérieur sur la base de la durée maxi., si l'augmentation de traitement due à la nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans l'ancien emploi.</p>

(1) Les agents classés, en application de ces dispositions, à un échelon doté d'un traitement inférieur à celui qu'ils percevaient avant leur nomination, conservent, à titre personnel, le bénéfice de leur traitement antérieur, dans la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du cadre d'emplois.

(2) A = ancienneté théorique détenue au 31/10/05 dans l'échelle de cat. C ; B = ancienneté théorique détenue dans l'échelle de cat. C à la date de nomination dans le cadre d'emplois de cat. B ; C = ancienneté théorique détenue au 01/11/05 dans l'échelle de cat. C.

(3) Techniciens, contrôleurs, rédacteurs, animateurs, éducateurs des APS et assistant de cons. patr. bilio.

(4) Assistant et assistant spécialisés d'enseignement artistique, assistant socio – éducatifs, infirmiers, éducateurs, rééducateurs et moniteurs rééducateurs



4. LES REGLES DE CLASSEMENT (suite)

CADRES D'EMPLOIS CONCERNES	REGLES DE CLASSEMENT
<p style="text-align: center;">Cadre d'emplois de catégorie C</p> <p style="text-align: center;">↑</p> <p style="text-align: center;">Cadre d'emplois de catégorie C</p> <p><i>Décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987</i></p>	<p>1/ Fonctionnaires rémunérés sur les échelles 3,4 ou 5 nommés sur l'une de ces échelles : classement échelon pour échelon. Conservation de l'ancienneté dans la limite de la durée maximale de l'échelon (1).</p>
	<p>2/ fonctionnaires relevant de l'échelle 5 nommés sur l'échelle 6 : classement à indice égal ou immédiatement supérieur.</p> <p>Conservation de l'ancienneté dans la limite de la durée maximale de l'échelon si l'augmentation du traitement est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans le précédent grade. (ou qui a résulté de leur nomination audit échelon si celui-ci était le plus élevé du grade).</p>
	<p>3/ Fonctionnaires ne relevant pas des échelles 3,4 ou 5 nommés sur l'une de ces échelles : classement à indice égal ou immédiatement supérieur.</p> <p>Conservation de l'ancienneté dans la limite de la durée maximale de l'échelon (1).</p>

(1) Les agents classés, en application de ces dispositions, à un échelon doté d'un traitement inférieur à celui qu'ils percevaient avant leur nomination, conservent, à titre personnel, le bénéfice de leur traitement antérieur, dans la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du cadre d'emplois.

sonnel, le bénéfice de leur traitement antérieur, dans la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du cadre d'emplois.

