

PROMOTION INTERNE

Accès aux cadres d'emplois de catégorie B

Références juridiques :

- Loi n° 84.53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 39
- Décrets portant Statut particulier



L'essentiel à retenir :

→ PRINCIPE :

Les fonctionnaires justifiant d'une certaine expérience professionnelle bénéficient de conditions particulières pour accéder au titre de la promotion interne à un **cadre d'emplois de niveau supérieur**, dans la même catégorie hiérarchique ou dans la catégorie hiérarchique immédiatement supérieure.

La promotion interne correspond à un **changement de cadre d'emplois** : c'est un recrutement, dérogoatoire au concours.

Elle se traduit par :

- un changement de grade,
- un classement sur une échelle de rémunération supérieure,
- un accès à des fonctions et à un emploi de niveau supérieur à ceux d'origine,
- de nouvelles possibilités de carrière.

→ MODALITES :

L'article 39 de la loi n°84-53 prévoit que la promotion interne des agents des collectivités et établissements affiliés s'effectue après **inscription sur une liste d'aptitude établie par le président du Centre de Gestion**, après appréciation de la valeur professionnelle et de l'acquis de l'expérience professionnelle des agents, **au choix après avis de la Commission Administrative Paritaire, ou après examen professionnel.**

A noter : Certains grades sont accessibles par promotion interne par les deux voies (au choix /après examen) ; d'autres ne sont ouverts que par l'une de ces voies.

→ FONCTIONNAIRES CONCERNES :

L'accès au cadre d'emplois supérieur par voie de promotion interne est réservé aux fonctionnaires territoriaux, c'est-à-dire aux **agents titularisés** dans un grade de la Fonction Publique Territoriale (exclusion des agents stagiaires et contractuels).

Ils doivent appartenir à une catégorie hiérarchique particulière ou être titulaire de certains grades.

→ CONDITIONS DE LA PROMOTION INTERNE :

Les conditions sont fixées par le statut particulier de chaque cadre d'emplois.

Sauf indications contraires, ces conditions statutaires (ancienneté, parfois réussite examen...) **doivent être remplies au 1^{er} janvier de l'année où la liste d'aptitude est établie** (article 17 du décret du 20 novembre 1985).

En outre, chaque statut particulier indique en principe que 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.**

→ QUOTAS ET CRITERES DE SELECTION:

Il ne suffit pas pour l'agent de remplir les conditions statutaires et d'être proposé par l'employeur pour bénéficier d'une promotion interne.

S'agissant d'un mode dérogoatoire d'accès à un nouveau cadre d'emplois, **le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est en effet volontairement limité par les textes.**

Aussi, **par application des quotas prévus par les textes, le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est calculé annuellement par le CdG 28** en fonction des recrutements de fonctionnaires intervenus dans le cadre d'emplois de promotion interne considéré (peu importe les grades).

La particularité en catégorie B : Pour l'ensemble des cadres d'emplois relevant du Nouvel Espace Statutaire* de la catégorie B (sauf celui de chef de service de police municipale), les deux premiers grades du cadre d'emplois sont accessibles à la promotion interne soit par la voie du choix (accès au 1er grade), soit par la voie de l'examen professionnel (accès au 2ème grade).

Dans ce cas, le nombre de possibilités est réparti entre les deux grades accessibles au titre de la promotion interne, par le président du CDG 28 après avis de la CAP.

*Les dispositions applicables à la catégorie B NES sont applicables au cadre d'emplois suivants : **Rédacteur, Technicien, animateur, Educateur APS, Assistant d'enseignement artistique, Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques.**

Bien souvent, le nombre de dossiers de demande de promotion interne sur un grade de catégorie B est supérieur au nombre de possibilités offertes. Il appartient alors à la CAP d'effectuer une sélection des dossiers dont les candidats remplissent les conditions statutaires et de formations obligatoires.

Afin d'établir la sélection des dossiers de promotion interne des agents sur un grade d'un des cadres d'emplois relevant de la catégorie B, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion d'Eure et Loir a validé la grille unique de critères de sélection dans sa séance du 14 septembre 2015 après avis de la CAP du 25 juin 2015, applicable à l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie B ouverts à la promotion interne.

La grille légèrement amendée par la CAP du 22 mai 2018 a été approuvée par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion du 26 juin 2018.

L'application de cette grille modifiée interviendra pour l'établissement des listes d'aptitude de 2019.

PROMOTION INTERNE A UN GRADE DE CATEGORIE B

CRITERES A RETENIR POUR LA SELECTION DES CANDIDATS

CAP du 24 mai 2018 et – Conseil d'administration du 26 juin 2018

Applicables à partir de juillet 2018

Prénom : _____ NOM : _____ COLLECTIVITE : _____

1. CRITERES LIES AUX FONCTIONS ACTUELLES

S/30 points

1.1 Gestion d'une enveloppe budgétaire : s/8 points

- gestion d'un ou de plusieurs budgets 6
- non ou non renseigné 0
- +
- gestion d'une ou plusieurs régies d'avance ou recette 2
- non ou non renseigné 0

1.2 Niveau des Fonctions exercées (cumul possible dans la limite de 8) s/8 points

- non renseigné 0
- Exécution 2
- Gestion 4
- Contrôle 6
- Conception 8

1.3 Encadrement : nombre d'agents encadrés par l'agent s/7 points

- ≥ 7 et + 7
- ≥ 4 à < 7 4
- < à 4 2

Nota : Pour les agents interco / plurico, on cumule le nombre d'agents encadrés dans chaque structure

1.4 Participation à la vie de la collectivité ou du service public s/7 points

- assistant de prévention 7
- maître d'apprentissage 4
- autre (tutorat, formateur...) 2
- non renseigné ou néant 0

2. CRITERES RELATIFS A L'ANCIENNETE DU FONCTIONNAIRE ET A SA SITUATION ADMINISTRATIVE

S/13 points

2.1 Age de l'agent s/3 points

- ≥ 50 ans et plus 3
- ≥ 40 et < à 50 ans 2
- ≥ 30 et < à 40 ans 1
- Moins de 40 ans 0

2.2 Ancienneté de l'agent dans la fonction publique (FPE, FPT, FPH) s/3 points

(contractuel, stagiaire, titulaire, CAE, CUI...)

- ≥ 25 ans et plus 3
- ≥ 21 et < à 25 ans 2
- ≥ 15 et < à 21 ans 1
- < à 15 ans 0

2.3 Mode d'accès au cadre d'emplois actuel s/3 points

- Par concours 3
- Par promotion interne après examen pro 2
- Par promotion interne au choix ou intégration 0

2.4 Mode d'accès au grade actuel (si grade différent de celui Du 1er grade du cadre d'emploi) s/4points

- Par concours 4
- Avancement de grade ou promotion interne après examen pro 3
- Avancement de grade ou promotion interne au choix ou intégration ou autre 0

3. CRITERES LIES A LA FORMATION :

s/20 points

3.1 Dernier diplôme et niveau d'étude obtenu

s/3 points

- Moins que Brevet des collèges /CAP /BEP 0
- Brevet des collèges /CAP /BEP ou niveau BAC 0.5
- BAC (obtenu) / BAC +1 2
- BAC+2 au moins 3

3.2 Formations professionnelles et prépa (sur les 5 dernières années – hors CDG) suivies

s/10 points

(hors formation d'intégration avant titul.)

- ≥ 10 jours et plus 10
- ≥ 5 et < à 10 jours 6
- < 4 jours 2
- aucune 0

Nota : Pas de prise en compte des formations annulées ou complètes non suivies

3.3 Examen pro, concours pour la promotion interne demandée sur 5 dernières années (non cumulatif)

s/ 7 points

- Réussite à l'examen professionnel 7
- Admissibilité au concours ou examen 5
- Présentation au concours ou à l'examen (attestation de présence) 1

4. VALEUR PROFESSIONNELLE ET ACQUIS DE L'EXPERIENCE

S/ 43 points

4.1 Appréciation de l'autorité territoriale appréciée par CAP

s/18 points

(au regard de la grille d'évaluation entretien pro N-1)

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs s/3 points
- Les compétences professionnelles et techniques ; s/3 points
- Les qualités relationnelles ; s/3 points
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. s/3 points
- Appréciation complémentaire de l'autorité territoriale s/6 points

4.2. Motivation du fonctionnaire par rapport à l'accès à un nouveau grade

s/8points

4.3. Capacité à évoluer et acquis de l'expérience au regard du parcours

s/8 points

4.4. Nombre de mobilités interne/externe, FP et secteur privé

s/5 points

- 0 0
- 1 à 2 2.5
- 3 et plus 5

Nota : Le cumul d'emplois n'est pas considéré comme une mobilité

4.5. Ordre de priorité dans la collectivité pour bénéficier de cette promotion

s/3 points

- 1 seul agent proposé 3
- si plusieurs agents proposé :
 - priorité 1 : 3
 - priorité 2 : 2
 - priorité 3 : 1
 - si pas d'ordre ou à partir de la priorité 4 0

4.6. Nomination envisagée par la collectivité

s/1 point

- Oui 1
- Non 0

4.7. Nombre de propositions faites par la collectivité pour cette promotion interne

s/2 points

Pour l'agent

- A partir de la 5^{ème} 2
- Entre 3 et 4 fois 1
- Moins de 3 fois 0

5. DIVERS

s/5 points

Exercice d'un mandat syndical (CAP/CT/CHSCT/DAS..)

- oui 5
- non 0

TOTAL DES POINTS ACQUIS PAR L'AGENT :/ 113