

## Note explicative relative à la promotion interne des collectivités et établissements publics affiliés auprès du Centre de Gestion du

### Références juridiques :

- *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;*
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;*
- *Décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.*
- *Décret n°2013-539 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grades et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la FPT ;*
- *Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.*

### **PREAMBULE**

---

La promotion interne se définit comme un mode d'accès à un cadre d'emplois d'une catégorie supérieure par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude. Il s'agit d'une dérogation au principe de recrutement par concours. Les possibilités d'accès par cette voie sont très limitées du fait de l'existence de quotas réglementaires.

### **I. LE NOUVEAU CADRE JURIDIQUE**

---

L'introduction des lignes directrices de gestion (LDG) et l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ont modifié le cadre juridique de mise en œuvre du processus de promotion interne.

En matière de promotion interne, les LDG sont établies par le Président du Centre de Gestion, et l'établissement des listes d'aptitude de promotion interne restent de sa compétence exclusive pour les collectivités et établissements affiliés. Il peut se faire assister d'un collègue composé des représentants des employeurs des collectivités et établissements publics affiliés.

Les LDG sont établies pour une durée pluriannuelle de 6 ans maximum et peuvent faire l'objet d'une révision de tout ou partie en cours de période selon la même procédure.

Elles seront donc communiquées aux agents et constitueront les critères sur la base desquels le Président du Centre de Gestion établira les listes d'aptitude permettant la nomination des bénéficiaires.

Les nouvelles dispositions réglementaires prévoient que les projets de listes d'aptitude de promotion interne ne sont plus soumis à l'avis des CAP à compter de l'entrée en vigueur des LDG, soit le 1er janvier 2021.

En contrepartie, les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises au titre des nominations suite à une promotion interne. A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG leur sont communiqués.

Selon le décret, les LDG visent à :

- Préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes ;
- Permettre de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;
- Enfin, elles doivent assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective de femmes et d'hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

### II. LE PROJET DE LIGNES DIRECTRICES DE GESTION POUR LA PROMOTION INTERNE

---

Suite à cette nouvelle obligation légale, un projet de LDG a été établi concernant l'instruction des dossiers de promotion interne. Le processus de promotion interne s'articule autour d'un ensemble de critères combinant le choix de l'autorité territoriale et le parcours professionnel de l'agent, avec l'objectif de pourvoir l'ensemble des postes ouverts et permettre qu'aucune collectivité ne soit exclue du dispositif.

Ces critères doivent être objectivables, équitables et connus des agents et des collectivités.

Les dossiers de promotion interne transmis au Centre de gestion du LOT seront établis selon les formulaires types ci-contre. Ils seront renseignés pour chaque agent en tenant compte des critères détaillés comme suit :

#### - Critères liés à la valeur professionnelle :

Le supérieur hiérarchique de l'agent transmet un rapport circonstancié sur la valeur professionnelle de l'agent. La valeur professionnelle sera appréciée au regard du compte rendu de l'entretien professionnel (CREP) de l'année précédente et du rapport circonstancié. Le CREP est une pièce obligatoire annexée au dossier de promotion interne. En l'absence de ce document, aucun point ne sera attribué.

Il conviendra d'apprécier le positionnement hiérarchique de l'agent et les fonctions d'encadrement au regard du nombre d'agents encadrés. Quant à la polyvalence des fonctions, elle se traduira par la capacité de l'agent à exercer volontairement ou par nécessité de service des activités ou fonctions demandant d'autres compétences que celles exercées dans le cadre de son activité principale.

L'organigramme ainsi que la fiche de poste devront obligatoirement accompagner le dossier de promotion interne. En l'absence de ces deux documents, aucun point ne sera attribué.

#### - Critères liés à la diversité des parcours et aux acquis de l'expérience :

Concernant l'ancienneté, les services de non titulaires (privé et public) ne donnent pas lieu à l'attribution de points. De plus, les périodes n'ayant pas donné lieu à rémunération (disponibilité, congé parental, exclusions temporaires de fonction) doivent être précisées et sont calculées en fonction des textes en vigueur.

Une étude des postes occupés tant dans le privé que dans le public par l'agent pouvant être promu sera réalisée. De même, les activités syndicales ou associatives ou dans des organismes européens ou internationaux avec l'exercice d'un « mandat avec responsabilité » seront étudiées. En revanche, ne sont pas pris en considération les expériences de bénévolat.

Ainsi, un rapport circonstancié des acquis de l'expérience professionnelle antérieurs sera demandé à l'agent, accompagné des certificats, attestations de travail ou arrêtés de nomination et de radiation pour les fonctionnaires. L'admissibilité au concours ainsi que la réussite de l'examen professionnel pour le grade proposé au titre de la promotion interne seront prises en compte.

### - Critères liés aux formations et diplômes acquis :

Seules les formations exclusivement en lien avec le poste occupé seront prises en compte sur les 5 dernières années et devront être suivies en totalité. Les ½ journées ne seront pas comptabilisées. Les attestations de formation doivent être jointes. A défaut, aucun point ne sera attribué. Enfin, nous vous rappelons que les formations obligatoires prévues par les statuts particuliers ne donneront pas lieu à l'attribution de points.

### III. PROCEDURE ET CALENDRIER

---

Les textes et notamment **l'article 16 du décret n°2019-1265**, prévoient la mise en place d'une procédure spécifique d'adoption des LDG concernant la promotion interne :

- Définition du projet de LDG par le Centre de gestion ;
- Consultation du comité technique sur le projet de LDG qui émet un avis sur le projet ;
- Transmission du projet de LDG établi en matière de promotion interne par le Président du Centre de gestion à chaque collectivité et établissement affilié, après l'avis du comité technique. Deux cas sont possibles :
  - Les collectivités relevant du comité technique du CDG doivent prendre connaissance du projet de LDG ci-joint et porter à la connaissance de leurs agents l'avis rendu par le comité technique du CDG.
  - Les collectivités disposant de leur propre comité technique doivent présenter le projet ci-joint pour avis à leur instance dans un délai de deux mois à compter de sa transmission et renvoyer au Centre de gestion l'avis. A défaut, le comité technique est réputé consulté.
- A l'issue de cette consultation, le Président du Centre de gestion arrête les LDG relatives à la promotion interne. Elles seront accessibles à tous les agents des collectivités et établissements publics affiliés sur le site internet du Centre de gestion. Une information sera également communiquée à l'ensemble des collectivités et établissements publics.
- Les LDG seront applicables à compter de la session de promotion interne 2021.