

Assouplissement des règles de quotas relatives à la Promotion Interne



14 MARS
LES
MATINÉES
R-H

Présentation des règles statutaires d'avancement et de promotion interne

Les fonctionnaires ont droit à une progression de leur carrière qui prend différentes formes :

- **L'avancement d'échelon** qui permet de progresser dans l'échelonnement indiciaire du grade,
- **L'avancement de grade** qui permet de progresser à l'intérieur du cadre d'emplois en passant au grade supérieur,
- **La promotion interne** qui permet de passer au cadre d'emplois supérieur.

L'évolution de carrière s'applique de la même façon aux fonctionnaires à temps complet et aux fonctionnaires à temps non complet, sous réserve de modalités particulières de calcul de l'ancienneté pour les agents à temps non complet.

Depuis le 1er janvier 2021, les avancements de grade, les tableaux d'avancement de grade et les promotions internes ne sont plus soumis pour avis de la CAP (Commission administrative paritaire). En revanche, les collectivités territoriales doivent avoir établi des lignes directrices de gestion (LDG), nouvel outil contribuant à la transparence de la politique des ressources humaines visant de passer d'une approche individuelle à une approche plus collective (GPEEC).

Les LDG sont désormais le document de référence pour la gestion des ressources humaines d'une collectivité.

Promotion Interne

La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas, lesquels constituent un frein à l'évolution de carrière.

Or ce frein s'avère parfois trop important.

Aussi, en vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux, le **décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023** modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale, assouplit ce mécanisme.

Cette réforme s'inscrit dans le cadre de la refonte de **l'accès, des parcours et des rémunérations** (chantier dit « **APR** ») dans la fonction publique



Promotion Interne

Remplacement de la règle du « 1 pour 3 »

Le nombre de postes ouverts à la Promotion interne pour un cadre d'emplois déterminé dépend du nombre de recrutements intervenus dans ce même cadre d'emplois par voie « normale » (article 20-6 du décret n°85-1229 du 20 novembre 1985), tous grades confondus (par exemple, le recrutement d'un attaché principal est valable pour la Promotion interne d'attaché).

On entend par voie « normale » les recrutements survenus :

- après réussite à un concours (externe, interne, troisième voie, réservé)
- par voie de mutation externe
- par voie de détachement ou d'intégration directe externe

Promotion Interne

Remplacement de la règle du « 1 pour 3 »

Ne sont pas pris en compte les recrutements par mutation interne, les détachements et intégrations au sein de la collectivité, les renouvellements de détachement, les intégrations après détachement, les avancements de grade à l'intérieur du cadre d'emplois d'un agent déjà en fonction dans la collectivité (T.A. 941368 Caen du 14.03.1995) et les nominations prononcées au titre de la Promotion interne (CAA Bordeaux n°00BX00069 du 27.04.2004).

Les recrutements pris en compte pour l'application des quotas sont ceux intervenus depuis la dernière liste d'aptitude. Aucune disposition statutaire ne prévoit de limite à la validité d'un recrutement pour sa prise en compte dans le calcul des quotas. Ainsi, sous cette réserve, il est possible de reporter les recrutements non utilisés à l'occasion d'une liste d'aptitude précédente.

Pour les collectivités affiliées au Centre de gestion, le nombre de postes est calculé par le Centre de gestion à partir des recrutements intervenus dans l'ensemble des collectivités affiliées.

Promotion Interne

Remplacement de la règle du « 1 pour 3 »

Une fois le nombre de recrutements déterminé, les quotas prévus dans les statuts particuliers s'appliquent.

Le nombre de recrutements externes de fonctionnaires nécessaire pour permettre une promotion interne est réduit de 3 à 2, soit **la nouvelle règle du « 1 pour 2 »**.

En outre, la liste des voies de recrutements servant au calcul des quotas de promotion interne (concours, détachement, mutation ou intégration directe) est élargie aux titularisations des personnes en situation de handicap à l'issue de leur contrat conclu sur le fondement de l'article L 352-4 du CGFP (anciennement art. 38 de la loi du 26 janvier 1984).

Promotion Interne

Remplacement de la règle du « 1 pour 3 »



En revanche, l'assiette n'a pas été étendue au recrutement contractuel sur emploi permanent.

Promotion Interne

Révision du mode alternatif de calcul des quotas

Une règle alternative est prévue pour les catégories A et B.

Elle consiste à appliquer le quota prévu, non pas au nombre de recrutements, mais à un pourcentage de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité ou de détachement.

Ce mode de calcul permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application des dispositions des statuts particuliers. 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.

Le nombre de nominations au titre de la promotion interne peut être calculé en appliquant la proportion de « 1 pour 2 » à **8 %** de l'effectif du cadre d'emplois et des agents en contrat à durée indéterminée (CDI) lorsque ce mode de calcul est plus favorable que celui résultant du quota appliqué sur les recrutements.

Promotion Interne

Révision du mode alternatif de calcul des quotas

Les possibilités de promotion interne en fonction des effectifs du cadre d'emplois sont donc élargies à un double titre : **le taux est relevé de 5 à 8 %** et les effectifs à prendre en compte incluront désormais les **agents contractuels en CDI**.

Il est possible d'opter, parmi les deux modes de calcul, pour le plus favorable. Ces modes de calcul ne sont pas cumulables.

Promotion Interne

Exemple :

Le cadre d'emplois de Conseiller des APS est accessible au titre de la Promotion interne à raison d'une nomination pour 2 recrutements de conseiller des APS intervenus.

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

Hypothèse : 6 recrutements

Règle : 1 nomination pour 2 recrutements

Résultat : $6 \text{ recrutements} \times 1/2 \text{ (quota)} = 3$, donc 3 nominations possibles (contre 2 nominations auparavant avec l'ancienne règle des 1 pour 3)

Promotion Interne

Exemple :

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

Règle : 8% de cet effectif

Résultat : $10 \text{ conseillers} \times 8\% \times 1/2 \text{ (quota)} = 0,4$ donc aucune nomination possible.

Dans ce cas, la règle du quota est plus favorable.

Promotion Interne

Réduction de la durée requise pour l'application de la clause de sauvegarde

Parfois, le nombre de recrutements intervenus ne permet pas d'ouvrir un poste à la Promotion interne (exemple : un seul recrutement « normal » constaté).

Si, pendant une certaine durée, le nombre de recrutements nécessaires n'a pas été atteint, une nomination à titre dérogatoire peut intervenir.

La date de départ de la période est celle de la dernière nomination au titre de la Promotion interne ou celle de la publication du statut particulier (Lettre de la FPT - n° 2 - Mai/décembre 2000).

Donc lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'est pas atteint pendant une **période d'au moins 2 ans et non plus d'au moins 4 ans**, un fonctionnaire peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant dans le décompte (concours, détachement, mutation ou intégration directe, titularisation des agents contractuels en situation de handicap) est intervenu.

Promotion Interne

En résumé :

- Réduction du nombre de recrutements externes de fonctionnaires permettant une promotion interne à **raison de 2 recrutements**, au lieu de 3 recrutements.
- Prise en compte des recrutements en application de l'article L. 352-4 du CGFP, à savoir la **titularisation des travailleurs en situation de handicap**.
- Modification du pourcentage retenu au titre de la clause de sauvegarde, à **raison de 8% de l'effectif des agents en CDI et des fonctionnaires en position d'activité et de détachement**, au lieu de 5% de l'effectif des fonctionnaires uniquement.
- Diminution de la durée permettant de prononcer une nomination au titre de la promotion interne en l'absence d'un nombre de recrutement suffisant permettant d'ouvrir droit à une nomination au titre de la promotion interne, à raison de **2 ans au lieu de 4 ans**.

Entrée en vigueur : **1er janvier 2024**

Promotion Interne

Lancement de la procédure **PI « Traditionnelle »** début février 2024 avec dépôt des dossiers **jusqu'au 06 mai 2024** :

Exclusivement de manière dématérialisé sur le logiciel AGIRHE avec un système de cotation identiques aux précédentes années.

Catégorie A

- ❖ Attaché : 7 postes
- ❖ Ingénieur : 2 postes
- ❖ Attaché de conservation du patrimoine : 1 poste
- ❖ Bibliothécaire : 1 poste
- ❖ Conservateur des bibliothèques : 1 poste dérogatoire
- ❖ Professeur d'enseignement artistique : 5 postes

Promotion Interne

Lancement de la procédure **PI « Traditionnelle »** début février 2024 avec dépôt des dossiers **jusqu'au 06 mai 2024** :

Exclusivement de manière dématérialisé sur le logiciel AGIRHE avec un système de cotation identiques aux précédentes années.

Catégorie B

- ❖ **Rédacteur / Rédacteur principal 2^{ème} classe : 9 postes** (*lancement à partie de mai 2024*)
- ❖ Technicien / Technicien principal 2^{ème} classe : 7 postes
- ❖ Educateur des APS : Educateur principal 2^{ème} classe : 20 postes
- ❖ animateur / animateur principal 2^{ème} classe : 3 postes
- ❖ Assistant de conservation du patrimoine / Assistant de conservation du patrimoine 2^{ème} classe : 4 postes
- ❖ Chef de service de police municipale : 1 poste

Catégorie C

- ❖ Agent de maîtrise (suite à examen professionnel) : 36 postes

Promotion Interne

Application de la nouvelle procédure **PI pour les secrétaires de mairie** en parallèle.

Suite à la parution des futurs décrets d'application, mise en place d'une promotion interne simplifiée.



PÔLE | 
ET carrières instances paritaires

**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DES VOSGES**

59, Rue Jean Jaurès | CS 70055 | 88026 EPINAL CEDEX
Tél : 03 29 35 63 10 • Fax : 03 29 35 50 72 • <https://88.cdgplus.fr> •
cdg88@cdg88.fr