

La promotion interne

RAPPEL : La promotion interne est un mode d'accès à un cadre d'emplois supérieur par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude.

La promotion interne ne doit pas être confondue avec l'avancement de grade ou d'échelon. La procédure de promotion interne permet le changement de cadre d'emplois, alors que l'avancement d'échelon ou de grade, permettent une évolution au sein du même cadre d'emplois. L'autorité n'est pas tenue de prononcer des promotions. La promotion interne n'est donc pas de droit pour les agents.

Conditions :

Le recrutement au titre de la promotion interne déroge au mécanisme du recrutement par voie de concours. Il permet à un agent d'accéder à un cadre d'emplois supérieur, après réussite d'un examen professionnel et sur PROPOSITION de l'autorité territoriale, après avis de la CAP et établissement d'une liste d'aptitude.

Peuvent bénéficier d'un recrutement par promotion interne, les fonctionnaires territoriaux à temps complet ou à temps non complet, en position d'activité ou de détachement. Les agents recrutés par détachement d'une autre administration (fonction publique d'État ou hospitalière) peuvent désormais bénéficier d'une intégration dans la fonction publique territoriale par ce mécanisme de la promotion interne (loi n°2012-347).

En outre, pour pouvoir recourir à cette procédure, les textes fixent :

- des conditions tenant à l'agent, fixées par le statut particulier de son cadre d'emplois (âge, ancienneté, services effectifs, examen professionnel ...).
- des conditions restrictives tenant au nombre de postes ouverts : en effet, le nombre de candidats retenus au titre de la promotion interne est soumis à un quota calculé par rapport au nombre total de recrutements sur le cadre d'emplois concerné.

Procédure :

Elle répond à trois étapes principales

- Étape 1 – liste d'aptitude

La liste est établie après avis de la CAP compétente, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle. Les listes d'aptitudes sont établies par le Président du Centre de Gestion pour les collectivités affiliées au Centre de Gestion et par l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées. La liste d'aptitude a une valeur nationale et une durée de validité totale de 3 ans (inscription 1 an renouvelable 2 fois). Pour autant, des collectivités attendent que l'agent se voit proposer un poste avant de l'inscrire sur la liste d'aptitude. Ainsi, l'agent n'est pas tenu par la limite des 3 ans de validité de son inscription sur la liste.

- Étape 2 - La nomination

L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas recrutement. Elle nécessite une création de poste, une déclaration de vacance d'emploi et enfin une nomination par arrêté.

- Étape 3 - Le détachement pour stage

L'agent est détaché pour effectuer son stage dans le nouveau cadre d'emplois (sauf exception : promotion sur le grade des agents de maîtrise) avec un changement de poste. Généralement, la durée du stage est réduite de moitié. Une formation obligatoire de « professionnalisation » suite à une nomination sur un poste à responsabilité de 3 à 10 jours sera à effectuer.