

Villers-Lès-Nancy, le 04 mars 2024

N/Réf : AF/VB/SP

V/Réf :

Unité : Expertise RH et dialogue social

Objet : Circulaire promotion interne 2024

### Circulaire

A Mesdames et Messieurs :

- les Maires du département

- les Présidents des établissements publics  
territoriaux

## LA PROMOTION INTERNE ANNEE 2024

### Références juridiques

- Code général de la fonction publique (articles L 264-2, L.411-7, L523-1 et L.523-5)
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration
- Décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux (article 16)
- Décret n° 2008-830 du 22 août 2008 relatif au livret individuel de formation (article 6)
- Décret n°2010-329 du 22 mars 2010 modifié portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale
- Décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale (articles 30 et 31)
- Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (articles 14, 16 et 19)
- Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant (article 7)
- Statuts particuliers des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale

### SOMMAIRE

<b>1. Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne</b> .....	3
<b>2. Définition et modalités de la promotion interne</b> .....	3
<b>3. Les fonctionnaires concernés</b> .....	4
<b>4. Les conditions de promotion interne</b> .....	6
4-1. Ancienneté .....	6
4-2. Durée hebdomadaire du travail .....	7
4-3. Le suivi des formations de professionnalisation .....	7
4-4. Autres conditions .....	8
<b>5. Le quota</b> .....	9
5-1. Calcul du quota .....	9
5-2. Notion de recrutement .....	9
5-3. Assiette géographique .....	10

<b>6. Le déroulement de la campagne de promotion interne.....</b>	<b>11</b>
<b>7. La composition du dossier de candidature.....</b>	<b>12</b>
<b>8. Le calendrier de la campagne de promotion interne.....</b>	<b>12</b>
<b>ANNEXE 1   LIGNES DIRECTRICE DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE MEURTHE &amp; MOSELLE .....</b>	<b>13</b>
<b>ANNEXE 2   CONDITIONS DE PROMOTION INTERNE .....</b>	<b>20</b>
<b>ANNEXE 3   MODELE DE RAPPORT DE L'AUTORITE TERRITORIALE .....</b>	<b>31</b>
<b>ANNEXE 4   MODELE DE PRESENTATION DE CANDIDATURE PAR LE FONCTIONNAIRE.....</b>	<b>32</b>

## 1. Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

Suite à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la commission administrative paritaire n'a plus compétence pour émettre un avis sur les avancements et la promotion interne depuis le 1er janvier 2021.

Désormais, des lignes directrices de gestion, soumises à l'avis du comité social territorial, doivent fixer les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois.

Elles doivent viser en particulier :

1° 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.

Ces modalités permettent 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 associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale) ;  
2° à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Il revient au président du centre de gestion :

- de déterminer les lignes directrices propres à la procédure de promotion interne mutualisée entre les collectivités affiliées du département
- puis d'établir les listes d'aptitude dans le respect de ces lignes directrices de gestion.

➤ **Cf. Annexe 1** – Arrêté n°221 du 14/04/2021 du président du Centre de gestion de Meurthe-et-Moselle, portant sur les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

## 2. Définition et modalités de la promotion interne

La promotion interne correspond à un **CHANGEMENT DE CADRE D'EMPLOIS** (ne pas confondre avec l'avancement de grade) et constitue un mode de recrutement dérogatoire au concours.

Elle se traduit par :

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

Les fonctionnaires justifiant d'une certaine expérience professionnelle bénéficient de conditions particulières pour accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur au titre de la promotion interne.

Cette procédure concerne généralement un nombre réduit de fonctionnaires devant satisfaire à des conditions d'ancienneté et d'aptitude professionnelle.

La promotion interne pour les collectivités affiliées au Centre de gestion de Meurthe-et-Moselle intervient **après inscription sur liste d'aptitude établie par le Président du centre de gestion** (à l'exception de la promotion interne au sein des cadres d'emplois des administrateurs et des ingénieurs en chef qui relève exclusivement de la compétence du CNFPT).

Exemple pour la filière administrative :

La promotion est un mode d'accès à un cadre d'emplois immédiatement supérieur, dérogeant au concours

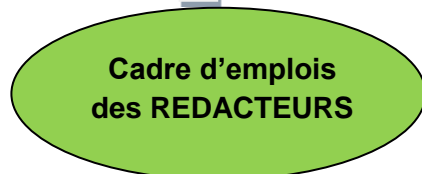
Catégorie A

Cadre d'emplois  
des ATTACHES



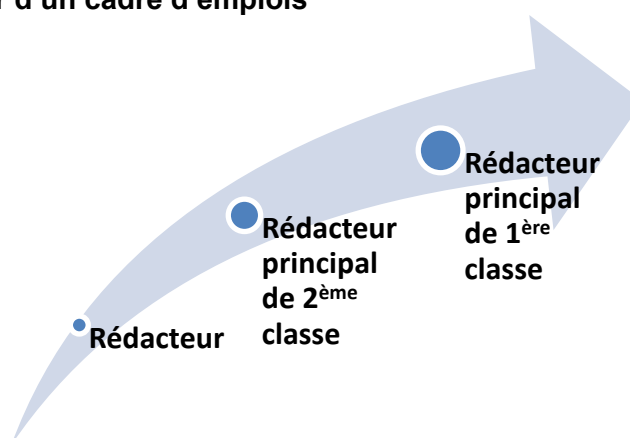
Promotion interne

Catégorie B



Cadre d'emplois  
des REDACTEURS

A NE PAS CONFONDRE avec l'avancement de grade : la progression possible à l'intérieur d'un cadre d'emplois



### Grades accessibles par la voie de la promotion interne

<p><b>Filière administrative</b> Administrateur (A) (<i>compétence exclusive du CNEPT</i>) Attaché (A) Rédacteur principal 2<sup>ème</sup> classe (B) Rédacteur (B)</p>	<p><b>Filière technique</b> Ingénieur en chef (A) (<i>compétence exclusive du CNEPT</i>)  Ingénieur (A) Technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe (B) Technicien (B) Agent de maîtrise (C)</p>	<p><b>Filière culturelle</b> Conservateur du patrimoine (A) Conservateur de bibliothèques (A) Attaché de conservation du patrimoine et des bibliothèques (A) Bibliothécaire (A) Directeur d'établissement d'enseignement artistique (A) Professeur d'enseignement artistique de classe normale (A) Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2<sup>ème</sup> classe (B) Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B)</p>
<p><b>Filière animation</b> Animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe (B) Animateur (B)</p>	<p><b>Filière sociale</b> Conseiller socio-éducatif (A)</p>	
<p><b>Filière sportive</b>  Conseiller des APS (A) Educateur des APS principal de 2<sup>ème</sup> classe (B)  Educateur des APS (B)</p>	<p><b>Filière police</b>  Directeur de police municipale (A) Chef de service de police municipale (B)</p>	

### 3. Les fonctionnaires concernés

L'accès à un cadre d'emplois supérieur par voie de promotion interne est RESERVE AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX, c'est-à-dire aux agents titularisés dans un grade de la fonction publique territoriale. Ils doivent appartenir à une catégorie hiérarchique déterminée ou être titulaires d'un grade déterminé.

## Les situations particulières :

- **Fonctionnaire en position de détachement** : un fonctionnaire détaché peut être proposé au titre de la promotion interne, mais ce mode de recrutement implique l'accomplissement d'un stage pour lequel le fonctionnaire devra à nouveau être détaché ; or, le double détachement est prohibé. Aussi, le recrutement par voie de promotion interne ne pourra être prononcé qu'après la fin du détachement initial et la réintégration dans le grade d'origine.

**Pour pouvoir bénéficier de la promotion interne, les fonctionnaires d'Etat ou hospitaliers, en détachement dans les collectivités territoriales, doivent donc demander préalablement à toute nomination stagiaire leur intégration dans la fonction publique territoriale.**

Cependant, lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, qu'il bénéficie d'une promotion interne et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, il peut être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois **dès lors que le détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois** (cette disposition concerne essentiellement les fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel).

- **Fonctionnaire en position de disponibilité** : Rien n'interdit d'inscrire un fonctionnaire placé en position de disponibilité sur une liste de promotion interne dès lors qu'il remplit les conditions statutaires prévues par le statut particulier du cadre d'emplois de promotion. Toutefois, l'inscription sur une liste d'aptitude n'emporte pas recrutement. Celui-ci suppose en effet l'existence d'un emploi vacant, la publicité de cette vacance et une décision de nomination par l'autorité territoriale. En application de L.411-8 du code général de la fonction publique, toute nomination au titre de la promotion interne doit avoir pour objet de pourvoir à un emploi vacant et de permettre au fonctionnaire promu d'exercer les fonctions correspondantes. Les nominations dites « pour ordre » sont donc illégales. Ainsi, un fonctionnaire placé dans la position de disponibilité ne peut être nommé au titre de la promotion interne que s'il est au préalable mis fin à cette position et que l'intéressé réintègre son cadre d'emplois (Réponse à une QEAN n°41502 publiée au JOAN le 21/04/2009, page 3780).
- **Fonctionnaires intercommunaux** : Lorsqu'un fonctionnaire occupe le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités, la décision de nomination au titre de la promotion interne fait l'objet d'une coordination entre les employeurs. La décision de proposer le fonctionnaire à la promotion interne est prise, après accord des autres employeurs, soit par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité, soit par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, S'il y a désaccord entre les autorités territoriales, la décision ne peut être prise que si la proposition de décision recueille l'accord des deux tiers au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent ou de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de cette durée.
- **Fonctionnaires bénéficiaires d'une décharge d'activité de service pour l'exercice d'un mandat syndical** : L'agent public conserve sa position statutaire lorsqu'il est déchargé d'activité de services à titre syndical ou mis à disposition d'une organisation syndicale. Un fonctionnaire qui consacre la totalité de son service ou au moins 70% d'un service à temps plein à une activité syndicale, peut bénéficier de la promotion interne (article L411-8 du code général de la fonction publique).

## 4. Les conditions de promotion interne

Les conditions sont fixées par le statut particulier de chaque cadre d'emplois. Sauf indication contraire, elles doivent être satisfaites au 1er janvier de l'année où la liste d'aptitude est établie, soit au 01/01/2024 pour bénéficier d'une promotion interne en 2024.


➤ **Cf. Annexe 2** : Les conditions de promotion interne

### 4-1. Ancienneté


Elle est exprimée par une condition de **services effectifs** dans un ou plusieurs cadres d'emplois, dans un ou plusieurs grades ou dans certains types d'emplois (*exemples* : "les fonctionnaires territoriaux justifiant de plus de cinq ans de services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B en position d'activité ou de détachement » OU « les opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives, titulaires des grades d'opérateur qualifié et d'opérateur principal, comptant au moins huit ans de services effectifs en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont cinq années au moins dans le cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives, et ayant été admis à un examen professionnel").

Sont exclues des services effectifs les périodes de :

- détachement : cette position a pour conséquence de placer le fonctionnaire hors de son cadre d'emplois d'origine ; à moins de dispositions contraires dans le statut particulier du cadre d'emplois d'origine, aucun service ne peut y être pris en compte (au contraire du cadre d'emplois où il est accueilli et où il est en activité)
- disponibilité : cette position a pour conséquence de placer le fonctionnaire hors de son administration d'origine et de le faire cesser de bénéficier de ses droits à avancement. L'article L514-2 du Code général de la fonction publique assimilant certaines périodes de disponibilité à des services effectifs, ne vaut pas pour la promotion interne.
- prorogation de stage pour insuffisance professionnelle (application de l'article 4 du décret n°92-1194 du 04/11/1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale)
- exclusion temporaire de fonctions (sanctions disciplinaires)
- congé parental

 **Les périodes de congé parental peuvent être prises en compte dans les services effectifs en fonction de la période d'octroi :**

- Le congé parental accordé **avant le 01/10/2012** n'est pas considéré comme du service effectif et n'est pas pris en compte pour la promotion interne,
- Le congé parental accordé **entre le 01/10/2012 et le 06/08/2019** est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes,
- Le congé parental accordé **à compter du 07/08/2019** (Loi n°2019-828) est considéré comme du service effectif mais n'est pas pris en compte pour la promotion interne (l'article 7 du décret n°2020-529 du 05/05/2020 ne prévoit la prise en compte des périodes de congé parental que pour les droits à avancement d'échelon et de grade).

 **Les services contractuels de droit public sont pris en compte lorsqu'est indiquée la notion de services dans un emploi ou de services publics effectifs sans autre précision (décision du Conseil d'Etat n°325144 du 23 décembre 2010).**

Dans sa décision n°363482 du 1<sup>er</sup> octobre 2014, le Conseil d'Etat a aussi validé la prise en compte de services de droit privé (contrat aidé de droit privé) effectués pour le compte d'un service public administratif au titre de la durée d'exercice de services exigée pour accéder à la promotion interne, alors même que sont requis des services publics.

#### 4-2. Durée hebdomadaire du travail

Les services à temps partiel sont assimilés pour les droits à la promotion interne à des services à temps plein.

Les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

Les services à temps non complet effectués à raison d'au moins 17 H 30 (après le 01/01/2002) ou 19 H 30 (avant le 01/01/2002) par semaine sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis pour une durée inférieure à 17 h 30 (après le 01/01/2002) ou à 19 h 30 (avant le 01/01/2002) sont proratisés à la durée d'un temps complet. L'ancienneté est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli, par rapport à la durée hebdomadaire.

#### **Exemple :**

Un agent recruté à raison de 10 heures par semaine à compter du 01/01/2002. Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, cet agent comptabilise 2 ans 6 mois et 25 jours de services effectifs (9 ans x 10 heures /35 heures).

Les fonctionnaires mis à disposition ou déchargés d'activité **partiellement** pour l'exercice d'un mandat syndical ne bénéficient d'aucune disposition particulière en matière de promotion interne.

#### 4-3. Le suivi des formations de professionnalisation

En application de l'article 16 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux, et sauf dispositions statutaires contraires, **l'accès à un nouveau cadre d'emplois par voie de promotion interne est subordonné au respect, pour les périodes de formation révolues, des obligations de formation de professionnalisation** auxquelles était astreint le fonctionnaire concerné dans son cadre d'emplois d'origine.

Seul le **Centre National de la Fonction Publique Territoriale** atteste du respect desdites obligations.

Il convient donc de fournir les attestations du CNFPT validant le suivi des obligations de formation suivantes (l'attestation doit mentionner le type de formation « Formation de professionnalisation ») :

- formation de professionnalisation au premier emploi : elle doit être suivie dans les deux ans suivant la nomination dans le cadre d'emplois. Elle dure au minimum 5 jours pour les agents de catégories A et B, et 3 jours pour les agents de catégorie C.

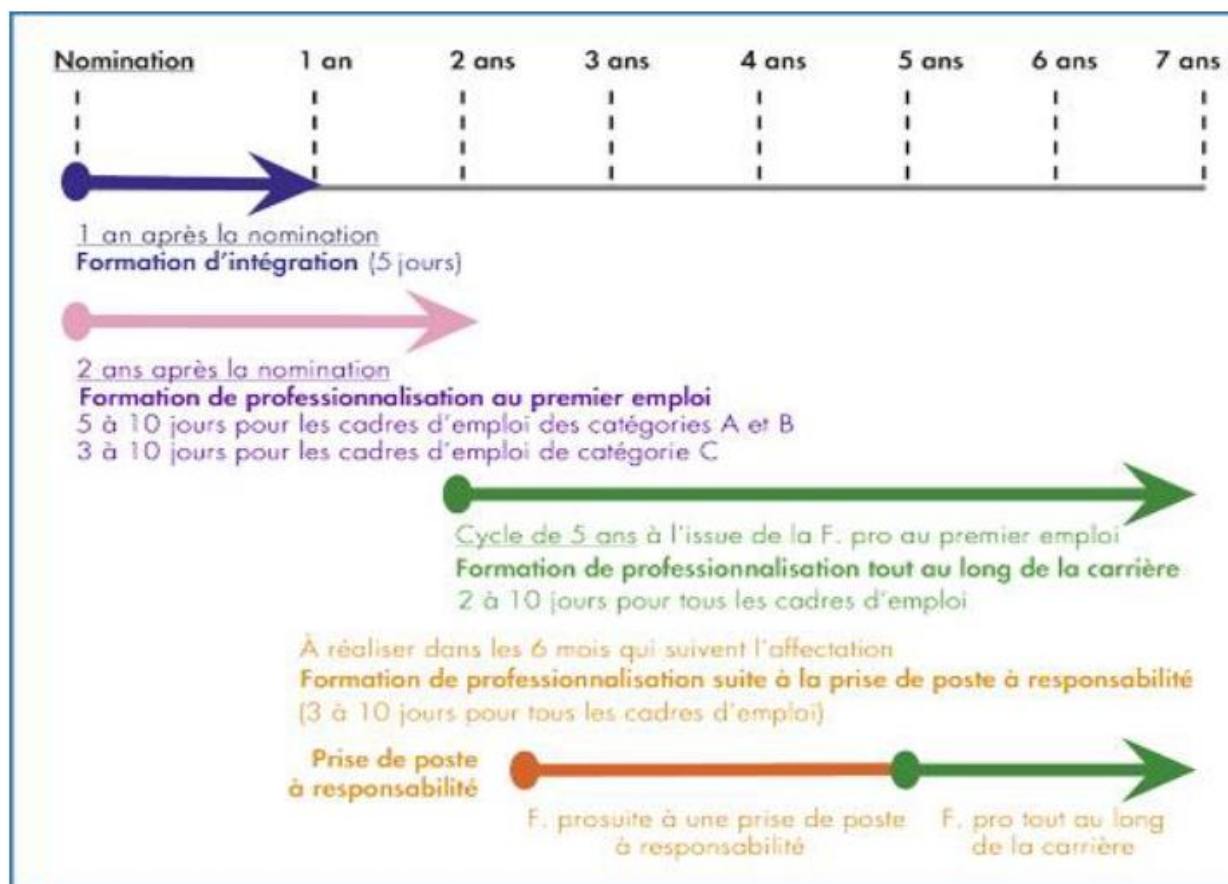
*À noter : les fonctionnaires nommés dans leur dernier cadre d'emplois avant le 01/07/2008 ne sont pas soumis à cette obligation.*

- formation de professionnalisation tout au long de la carrière : depuis le 01/07/2008, pour chaque période de 5 ans, le fonctionnaire doit suivre au minimum 2 jours de formation ; en conséquence, au 01/01/2024, le fonctionnaire proposé à la promotion interne doit justifier de :  
2 jours de formation de professionnalisation tout au long de la carrière pour la période du 01/07/2008 au 30/06/2013 + 2 jours de formation de professionnalisation tout au long de la carrière pour la période du 01/07/2013 au 30/06/2018 + 2 jours de formation de professionnalisation tout au long de la carrière pour la période du 01/07/2018 au 30/06/2023 = 6 jours
- formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité : d'une durée de 3 jours minimum, cette formation doit être suivie dans les 6 mois suivant la date d'affectation.



Sont considérés comme postes à responsabilité en application de l'article 15 du décret n° 2008-512 précité :

- les emplois fonctionnels mentionnés à l'article L. 412-6 du code général de la fonction publique ;
- les emplois comportant des « fonctions de direction, d'encadrement assorties de responsabilités particulières », éligibles au bénéfice d'une NBI en vertu du 1 de l'annexe du décret n°2006-779 du 03/07/2006 ;
- les autres postes définis comme tels par l'autorité territoriale après avis du comité social territorial.



#### 4-4. Autres conditions

La promotion interne peut être subordonnée à :

- l'exercice de fonctions particulières pendant une certaine durée, dans un emploi fonctionnel ou l'un des emplois qu'un grade donne vocation à occuper (*exemple : avoir exercé depuis au moins 4 ans les fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2000 habitants*) ;
- l'obtention d'un examen professionnel (sauf disposition contraire dans le statut particulier, les candidats peuvent subir les épreuves d'un examen professionnel au plus tôt un an avant la date à laquelle ils doivent remplir les conditions d'accès au grade par voie de promotion interne).

**A SAVOIR** : Dans un arrêt en date du 02/07/2007 (requête n° 271949 ) le Conseil d'Etat précise qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à un fonctionnaire placé en congé de longue durée ou de longue maladie de participer aux épreuves d'un examen professionnel, sauf contre-indications médicales à ces épreuves. La participation à un examen professionnel relève des droits attachés à la position statutaire d'activité, dont la maladie fait partie.

La possibilité de passer un examen professionnel pendant un congé de maladie de longue durée permet donc la promotion interne des agents concernés.



## 5. Le quota

La promotion interne déroge au principe du recrutement par concours. Les possibilités d'accès à un cadre d'emplois par cette voie sont de ce fait numériquement limitées

### 5-1. Calcul du quota

Le nombre de recrutements autorisés par voie de promotion interne est calculé par application d'un quota (1/2) au nombre de recrutements par d'autres voies (Cf. ci-après point 5-2 Notion de recrutement).

Un mode de calcul alternatif peut se substituer au calcul habituel du quota, s'il lui est plus favorable. Il consiste à appliquer le quota (1/2) à 8% de l'effectif des agents en contrat à durée indéterminée et des fonctionnaires en position d'activité ou de détachement dans le cadre d'emplois pour l'ensemble des collectivités affiliées au centre de gestion au 31 décembre 2023.

### **NOUVEAUTES 2024**

(Décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale)

1° Passage du quota de 1 promotion interne pour 3 recrutements par d'autres voies à 1 promotion interne pour 2 recrutements par d'autres voies : cet élargissement du contingentement a pour effet d'augmenter le nombre de postes ouverts à la promotion interne  
Exemple : en 2023, 34 recrutements par d'autres voies ont permis d'ouvrir 11 postes à la promotion interne par application du quota 1/3. Ces mêmes 34 recrutements par d'autres voies auraient permis d'ouvrir 17 postes à la promotion interne si le quota avait été d'1/2, soit 6 postes supplémentaires.

2° Elargissement de l'assiette d'application de la règle alternative au quota qui passe de 5 à 8 % des effectifs du cadre d'emplois et comptabilise désormais les agents en contrat à durée déterminée ; ce qui a pour effet d'augmenter le nombre de postes ouverts à la promotion interne par le biais du quota alternatif

Exemple : en 2023, l'application du quota de 1/3 à 5% de l'effectif de 413 fonctionnaires en activité ou détachement dans le cadre d'emplois des rédacteurs a permis d'ouvrir 6 postes à la promotion interne. Avec les nouvelles règles, un quota de 1/2 appliqué à 8% de l'effectif de 413 permettrait d'ouvrir 16 postes à la promotion interne.

### 5-2. Notion de recrutement

Sont considérés comme des recrutements pour l'application du quota de promotion interne :

- les recrutements par concours, détachement ou intégration directe,
- les mutations externes : sont exclues les mutations au sein d'une même collectivité et celles entre une collectivité et un de ses établissements publics (*lettre ministérielle du 8 février 1989*) ou entre collectivités affiliées à un même centre de gestion,
- les titularisations d'agents en situation de handicap prononcées au titre de l'article L. 352-4 du code général de la fonction publique.

**A SAVOIR : N'entrent donc pas en compte dans l'assiette pour le calcul du quota :**

- les renouvellements de détachement dans le même cadre d'emplois ou les intégrations après détachement,
- les recrutements par voie de promotion interne,
- les détachements et les intégrations directes prononcés au sein d'une même collectivité ou au sein d'un même établissement,
- les mutations internes à une collectivité ou à un établissement (y compris entre une collectivité et un de ses établissements publics),
- les mutations externes entre collectivités affiliées à un même centre de gestion,
- les transferts de personnel.

Dérogation au quota : Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne (soit 2 recrutements) n'a pas été atteint pendant une période d'au moins deux ans, un fonctionnaire territorial remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu.

## NOUVEAUTES 2024

(Décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale)

1° Les titularisations prononcées au titre de l'article L. 352-4 du code général de la fonction publique (travailleur en situation de handicap) sont ajoutées aux recrutements déjà comptabilisés (mutation, détachement, intégration directe et recrutement après concours) pour l'application du quota.

2° La période d'application de la dérogation au quota est passée de 4 à 2 ans.

### 5-3. Assiette géographique

Les recrutements qui permettent de déterminer les possibilités de promotion interne s'apprécient au niveau du centre de gestion pour l'ensemble des collectivités et établissements qui lui sont affiliés.

#### ➤ **Résumé des nouveautés :**

<b>Etat des recrutements</b>	<b>Clause de sauvegarde</b>	<b>Règle dérogatoire</b>
• 1 pour 3 devient 1 pour 2	• 5% des effectifs (avec ajout des CDI) passe à 8%	• Réduction de la durée d'attente de 4 à 2 ans

### LA PROMOTION INTERNE DANS LE CADRE DE LA LOI VISANT A REVALORISER LE METIER DE SECRETAIRE DE MAIRIE

La loi n°2023-1380 du 30/12/2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie crée 2 voies de promotion interne spécifiquement destinées aux agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.

- Voie dérogatoire et temporaire : Jusqu'au 31/12/2027 : possibilité d'une promotion sans quota en catégorie B pour les fonctionnaires de catégorie C positionné sur un grade d'avancement (adjoint administrative principal de 2ème classe ou adjoint administrative principal de 1ère classe qui exercent les missions de secrétaire de mairie sans quota.
- Voie pérenne : Possibilité d'une promotion sans quota en catégorie B pour les fonctionnaires de catégorie C positionné sur un grade d'avancement sous réserve de la réussite d'un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les missions de secrétaire de mairie

**Des décrets d'application sont en attente de parution. Le centre de gestion communiquera dès lors que les conditions d'organisation de ces promotions internes seront connues.**

## 6. Le déroulement de la campagne de promotion interne

### ETAPE 1

#### Calcul du nombre de postes ouverts

Le centre de gestion calcule le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne (quotas fixés par les dispositions législatives et réglementaires)

### ETAPE 2

#### Sélection des candidats et constitution des dossiers

L'autorité territoriale sélectionne les agents qu'elle souhaite présenter à la promotion interne et constitue les dossiers qu'elle adresse au CDG pendant la période d'inscription

### ETAPE 3

#### Ouverture de la période de dépôt des dossiers auprès du centre de gestion

La proposition de promotion interne s'effectue par le biais de la création d'une fiche-dossier sur AGIRHE, permettant de déposer le dossier



Attention à la date-limite de dépôt, car aucun dossier en retard ne sera recevable.

### ETAPE 4

#### Instruction des dossiers de proposition

Le centre de gestion vérifie les propositions reçues (dépôt dans le délai requis, complétude du dossier, conditions statutaires) et applique les critères de classement découlant des lignes directrices de gestion.

### ETAPE 5

#### Examen des dossiers et sélection des fonctionnaires proposés

Le président du centre de gestion, assisté de représentants des employeurs aux commissions administratives paritaires, sélectionne sur dossier les fonctionnaires qui seront ensuite reçus en entretien\* (sauf pour la promotion interne au grade d'agent de maîtrise).

### ETAPE 6

#### Etablissement de la liste d'aptitude

Le président du centre de gestion établit les listes d'aptitude\* permettant le recrutement des fonctionnaires sélectionnés à la promotion interne. Les listes ont une valeur nationale.

*\*Inscription sur liste d'aptitude valable pour une durée initiale de 2 ans. Le fonctionnaire doit demander sa réinscription si, au terme de ce délai, il n'a pas été nommé. La réinscription peut être renouvelée annuellement, 2 fois, soit une validité maximale de 4 ans.*

### ETAPE 7

#### Recrutement d'un fonctionnaire inscrit sur liste d'aptitude

Le recrutement est subordonné à :

- l'existence d'un emploi vacant et à la publicité de cette vacance
- une décision de l'autorité territoriale portant recrutement d'un fonctionnaire stagiaire par voie de détachement (sauf pour les agents de maîtrise nommés directement en qualité de titulaire sous réserve d'avoir accompli 2 ans de services publics effectifs dans un emploi de même nature).

*\*Cet entretien, d'une durée de 20 minutes, a pour objet :*

*D'exposer de façon synthétique claire et structurée son parcours professionnel (expériences, formations), puis son projet professionnel en cas d'inscription sur la liste d'aptitude, D'échanger à partir du dossier de motivation et de l'exposé (notamment sur le déroulement de carrière, l'expérience professionnelle et les formations, les missions exercées et souhaitées en cas de nomination).*

*Les représentants des employeurs pourront poser toutes questions utiles à les éclairer.*

## 7. La composition du dossier de candidature

Le dossier du candidat doit comprendre :

- un **rapport de l'autorité territoriale**

Le modèle de rapport est disponible en annexe 3 (il est également téléchargeable sur le site internet : <https://54.cdgplus.fr/accompagner-la-gestion-des-rh-et-suivre-les-parcours-professionnels/promotion-interne/>)

Destiné à motiver la proposition de l'autorité territoriale, il contient des éléments relatifs :

- à l'évolution du parcours professionnel du fonctionnaire dans la collectivité ou l'établissement (expérience, formation...)
- à l'appréciation des compétences et capacités acquises et mises en œuvre par le fonctionnaire dans l'exercice de ses missions ; l'accent sera mis sur les compétences et capacités pouvant être mobilisées dans le grade visé au travers de la promotion interne
- à l'évaluation de l'investissement de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, notamment au travers de la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés
- au projet d'évolution professionnelle en cas de promotion (progression de carrière, prise de responsabilités, reclassement/reconversion, etc.) et à l'accompagnement éventuellement envisagé (plan de formation, tutorat...)
- à l'apport des formations suivies par le fonctionnaire dans l'accomplissement de ses missions

- la **fiche de poste** du fonctionnaire
- les **3 derniers compte-rendu d'entretien professionnel**
- les **attestations de suivi de la formation de professionnalisation obligatoire auprès du CNFPT** (cf. page 7)
- une **présentation de sa candidature par le fonctionnaire** (cf. modèle en annexe 4 et téléchargeable sur le site internet : <https://54.cdgplus.fr/accompagner-la-gestion-des-rh-et-suivre-les-parcours-professionnels/promotion-interne/>)

## 8. Le calendrier de la campagne de promotion interne

Dépôt des propositions : du 11/03/2024 au 15/04/2024

Instruction des propositions : du 18/03/2024 au 17/05/2024

Examen des dossiers : du 20/05/2024 au 03/06/2024

Audition des fonctionnaires présélectionnés sur dossier : du 24/06/2024 au 05/07/2024

**Compte tenu des délais d'instruction et pour ne pas pénaliser les agents de votre collectivité, je vous remercie de prendre bonne note que les dossiers de proposition à la promotion interne seront à déposer jusqu'au :**

**Lundi 15 avril 2024**

Mes services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire que vous pourriez souhaiter.

Le Président,  
  
Daniel MATERGIA  
Maire de SANCY



# ANNEXE 1 | LIGNES DIRECTRICE DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE MEURTHE & MOSELLE

## Centre de Gestion de Meurthe & Moselle ARRONDISSEMENT DE NANCY ARRETE PORTANT SUR LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE

N/Réf. : 21/AF/VB/AB n° 221

### Le Président du Centre de gestion de Meurthe & Moselle,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, notamment son article 30,

Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, notamment ses articles 13 à 20,

Vu l'avis du comité technique placé auprès du Centre de gestion de Meurthe et Moselle, dans sa séance du 07 décembre 2020,

Vu les avis des comités techniques de Champigneulle, de la Communauté de communes du Bassin de Pont-à-Mousson, de la Communauté de communes Mad et Moselle, de la Communauté de communes Moselle et Madon, de la Communauté de communes Seille et Grand Couronné, de la Communauté d'agglomération de Longwy, d'Essey-lès-Nancy, de Jarny, de Laneuveville-devant-Nancy, de Longwy, de Ludres, de Neuves-Maisons, de Pulnoy, de Saint-Max, de Saint-Nicolas-de-Port, de Val de Briey, de Vandoeuvre-lès-Nancy, de Varangéville, de Villers-lès-Nancy et de Villerupt,

Considérant que les comités techniques de Baccarat, de Blainville-sur-l'Eau, de Blénod-lès-Pont-à-Mousson, du CCAS de Lunéville, de la Communauté de communes du Bassin de Pompey, de la Communauté de communes Meurthe, Mortagne, Moselle, de la Communauté de communes Orne Lorraine Confluences, de la Communauté de communes Terres Toulaises, de la Communauté de communes du Territoire de Lunéville à Baccarat, de Dombasle-sur-Meurthe, de Frouard, de Heillecourt, de Homécourt, de Jarville-la-Malgrange, de Joeuf, de Liverdun, de Lunéville, de Malzéville, de Maxéville, de Mont-Saint-Martin, de l'Opéra national de Lorraine, de l'OPH de Lunéville, de Pagny-sur-Moselle, de Pompey, de Pont-à-Mousson, du SDIS 54, de Tomblaine, de Toul, ont été consultés,

### ARRETE

**Article 1<sup>er</sup>** : Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne sont arrêtées conformément au document joint en annexe.

**Article 2** : Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée de 6 ans. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période, selon la même procédure.

**Article 3** : Le Directeur du centre de gestion est chargé de l'exécution du présent arrêté.



**Article 4** : Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès du Président du Centre de gestion de Meurthe et Moselle et/ou d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Nancy dans un délai de deux mois à compter de sa notification. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Le Président du Centre de gestion de Meurthe et Moselle certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire du présent arrêté.

Fait à VILLERS LES NANCY, le 14/04/2021

Le Président,  
  
Daniel MATERGIA  
Maire de SANCY

A circular blue stamp with the text "FORCATION PUBLIQUE TERRITORIALE" around the perimeter and "Centre de Gestion Meurthe et Moselle" in the center. A signature is written over the stamp.

## ANNEXE

### LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE

#### I. ORIENTATIONS GENERALES POUR L'EXAMEN DES PROPOSITIONS DE PROMOTION INTERNE

La promotion interne correspond à un changement de cadre d'emplois et de catégorie (à l'exception de la promotion interne dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise).

Elle se traduit par :

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

Pour les collectivités affiliées au Centre de gestion de Meurthe-et-Moselle, la promotion interne intervient **après inscription sur liste d'aptitude établie par le Président du centre de gestion** (à l'exception de la promotion interne au sein des cadres d'emplois des administrateurs et des ingénieurs en chef qui relève exclusivement de la compétence du CNFPT).

Le fonctionnaire qui est inscrit sur liste d'aptitude, peut être recruté par voie de promotion interne ; il est astreint à une période de stage dans son nouveau grade, à l'issue de laquelle sa titularisation pourra être prononcée.

#### Une voie de recrutement exceptionnelle, dérogatoire au concours...

La promotion interne constitue un mode de recrutement dérogatoire au concours, voie principale de recrutement dans la fonction publique française.

Le système du concours tire sa force de ce qu'il s'inscrit dans la philosophie même de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, selon lequel tous les citoyens étant égaux aux yeux de la loi, ils « sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. ». Le concours semble offrir, en effet, la possibilité de sélectionner les candidats aux emplois publics en les traitant avec égalité car tenant compte des capacités et des compétences de chacun, lesquelles sont appréciées avec objectivité et impartialité par un jury.

En conséquence, la promotion interne est limitée. Deux types de conditions y contribuent :

- des conditions statutaires d'ancienneté et de suivi de la formation obligatoire que le fonctionnaire proposé doit satisfaire ;
- des quotas de postes ; dans la majorité des cas, le nombre de postes disponibles à la promotion interne est inférieur au nombre de fonctionnaires proposés. Une sélection doit être opérée parmi l'ensemble des propositions soumises par les autorités territoriales, étant précisé que le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus par voie de promotion interne.

Ces conditions contribuent au caractère exceptionnel de la promotion interne.

#### ... avec des principes équivalents garantissant l'inscription sur liste d'aptitude

Le principe d'égalité de traitement que l'on retrouve dans l'organisation des concours doit irriguer l'examen des propositions de promotion interne. Situé à un niveau départemental, auprès du centre de gestion, l'examen des propositions met en concurrence les dossiers de fonctionnaires issus de collectivités et établissements différents par leur taille, leur typologie, leur organisation, leurs activités... Il implique une attention toute particulière au caractère homogène et égalitaire de cette procédure.



Au-delà de l'expertise technique reconnue dans les fonctions occupées dans la collectivité ou l'établissement employeur, il convient de s'assurer que le fonctionnaire proposé à la promotion interne sera en capacité d'exercer des compétences plus transversales, requises pour occuper les fonctions du cadre d'emplois de promotion.

L'accès à un cadre d'emplois de niveau supérieur impose que les fonctionnaires bénéficiaires soient aptes à exercer des responsabilités de niveau plus élevé et en capacité d'accomplir des tâches d'une plus grande complexité ou nécessitant des connaissances plus étendues.

En effet, à l'instar du concours, la promotion interne aboutit à l'inscription sur une liste d'aptitude dont la validité est nationale. Même si l'écrasante majorité des recrutements par voie de promotion interne intervient dans la collectivité ou l'établissement d'origine du fonctionnaire, un fonctionnaire inscrit sur une liste d'aptitude à la promotion interne peut faire valoir son inscription sur liste d'aptitude auprès d'un autre employeur territorial.

L'inscription sur la liste d'aptitude est donc garante de la capacité du fonctionnaire à exercer les missions afférentes au cadre d'emplois de promotion.

Pour autant, la promotion interne est bien une voie de recrutement dérogatoire au concours et le processus de sélection des fonctionnaires bénéficiaires ne doit pas revêtir le caractère d'épreuves.

C'est le parcours professionnel, pris dans sa globalité (activités professionnelles auprès de tous les employeurs publics ou privés, activité syndicale, activité dans le secteur associatif...) et sa diversité (variété des fonctions occupées, des types d'employeur...), qui témoigne de la capacité du fonctionnaire à occuper les fonctions du cadre d'emplois de promotion.

En complément, la formation continue est un facteur décisif dans l'évolution professionnelle des agents. Elle permet l'acquisition et le développement des compétences, et peut révéler la curiosité intellectuelle, qualité en lien avec la faculté de résolution de problèmes, l'initiative ou encore l'autonomie. La formation prépare à l'exercice de missions d'un niveau plus élevé et plus complexe et participe à éviter le mal-être d'un agent sur son poste.

En conclusion, la promotion interne ne doit pas être considérée comme une évolution de carrière acquise uniquement sur l'ancienneté et/ou une durée d'expérience professionnelle.

Elle reconnaît l'engagement du fonctionnaire, acteur de sa carrière.

La procédure d'examen de la promotion interne du centre de gestion s'inscrit ainsi dans les grandes orientations suivantes :

- ⇒ assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés en application de l'article 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2020 relatif aux lignes directrices de gestion (à évaluation égale de deux dossiers, l'avantage sera donné au dossier permettant le respect de cette orientation)
- ⇒ assurer l'égalité de traitement des candidats à la promotion interne (acceptation des seuls dossiers de proposition établis sur le modèle défini par le centre de gestion, rejet a priori des dossiers incomplets, application des critères selon les modalités définies par les présentes lignes directrices de gestion)
- ⇒ vérifier l'aptitude des fonctionnaires proposés à exercer des responsabilités de niveau plus élevé et de leur capacité à accomplir des tâches d'une plus grande complexité ou nécessitant des connaissances plus étendues (examen des propositions au regard de ce qui est attendu dans le cadre d'emplois visé par la promotion interne, et notamment sur des compétences transversales)
- ⇒ veiller à la préparation des fonctionnaires proposés à l'exercice des fonctions du cadre d'emplois de promotion interne afin d'éviter une source de risques psycho-sociaux (l'examen du dossier pourra être complété d'une rencontre avec le fonctionnaire et son employeur pour confirmer les éléments présents au dossier)
- ⇒ encourager les employeurs territoriaux à organiser le départ en formation des personnels, au-delà des seules formations imposées par le statut, par l'établissement de plans de formation, l'évaluation des formations suivies et dans la mesure du possible, l'accompagnement des projets professionnels (le critère de la formation revêt une importance particulière lors de l'examen du dossier).

## II. LES CRITERES DECOULANT DE CES ORIENTATIONS GENERALES

Conformément à l'article 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2020 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne établies par le président du centre de gestion doivent fixer les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les cadres d'emplois.

Cela recouvre 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,

qui doivent attester de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

L'ensemble du parcours du fonctionnaire proposé à la promotion interne est examiné à la lumière des critères définis, y compris les activités syndicales, dans une autre administration, dans le secteur privé, associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.

Il est fait application de ces critères sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Le président du centre de gestion peut être assisté par le collège des représentants des employeurs (article 39 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Ils peuvent décider de rencontrer certains fonctionnaires proposés à la promotion interne afin de confirmer leur évaluation des éléments figurant au dossier de proposition.

Tout dossier comprend :

- un rapport de l'autorité territoriale motivant sa proposition (appréciation des compétences et capacités au regard des missions du cadre d'emplois de promotion)
- et une présentation de sa candidature par le fonctionnaire.

La distinction des propositions de promotion interne sera faite par application des critères suivants aux éléments de parcours transcrit dans le dossier de proposition :

### 1. critère transversal de la diversité du parcours/mobilité :

- exercice ou non d'activités professionnelles principales dans d'autres métiers que celui détenu au moment de la proposition, soit auprès du même employeur, soit auprès d'autres employeurs publics OU/ET d'activités accessoires (formateur, jury de concours, auto-entrepreneur...) OU/ET d'activités professionnelles principales dans le secteur privé OU/ET d'activités syndicales OU/ET d'activités associatives OU/ET de mandats politiques

*Appréciation sur la production de justificatifs (présentation de son parcours professionnel par le fonctionnaire + production de pièces laissées à la libre appréciation du fonctionnaire pour témoigner de son parcours professionnel : contrats de recrutement, délibérations, statuts...précisant les fonctions occupées)*

### 2. critères de 1<sup>er</sup> niveau appliqués sur l'ensemble des activités exercées :

Au titre de l'examen de l'aptitude à exercer des responsabilités de niveau plus élevé :

- Positionnement hiérarchique / Encadrement (nombre de personnes encadrées, variété des domaines d'activité encadrés, variété des catégories professionnelles encadrées)

- Nature des missions confiées (direction, chef de service, chef de projet, coordination, pilotage, conception, tutorat...)

*Appréciation sur la production de justificatifs (présentation de son parcours professionnel par le fonctionnaire, lettre de motivation, motivation de l'autorité territoriale + production de pièces laissées à la libre appréciation du fonctionnaire : organigramme, fiches de poste, contrats de recrutement, délibérations, statuts, attestations...précisant les fonctions occupées)*

Au titre de l'examen de la capacité à accomplir des tâches d'une plus grande complexité ou nécessitant des connaissances plus étendues :

- Réalisation des objectifs dans la limite des 3 années précédant l'année de proposition à la promotion interne (prise en compte de l'investissement de l'agent dans l'exercice de ses fonctions au travers des objectifs fixés et évalués conformément aux règles statutaires en matière d'évaluation professionnelle)

*Appréciation sur la production des 3 derniers compte-rendu d'entretien professionnel + motivation de l'autorité territoriale*

- Expertise (appréciation de la compétence technique dans un domaine spécifique, polyvalence)

*Appréciation sur la production de justificatifs (présentation de son parcours professionnel par le fonctionnaire, lettre de motivation, motivation de l'autorité territoriale, compte-rendu d'entretien professionnel)*

- Formation (appréciation de la volonté de développement des compétences et de la curiosité intellectuelle par le nombre de stages suivis, les objectifs recherchés dans ces formations, la validation d'acquis de l'expérience (VAE), l'utilisation ou non du CPF, le suivi de préparation à un concours correspondant au grade proposé à la promotion interne)

*Appréciation sur la production de justificatifs (présentation de son parcours professionnel par le fonctionnaire, lettre de motivation, motivation de l'autorité territoriale + production de pièces laissées à la libre appréciation du fonctionnaire : attestations de présence ou de réussite et le cas échéant, des évaluations de formation)*

- Projet professionnel (appréciation de l'implication du fonctionnaire dans son parcours professionnel au travers de la rédaction de son projet, de ses motivations à obtenir la promotion interne)

*Appréciation sur la production d'une lettre de motivation (promotion interne en catégorie A ou B)*

- Ancienneté (titulaire ou non du dernier grade du cadre d'emplois)

### 3. critère de départage : égalité hommes-femmes

- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés en application de l'article 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2020 relatif aux lignes directrices de gestion (à évaluation égale de deux dossiers, l'avantage sera donné au dossier permettant le respect de ce principe)

### 4. critères de 2<sup>nd</sup> niveau applicables si les critères précédents ne sont pas probants

- Mode d'accès dans le cadre d'emplois actuel (recrutement direct, concours, promotion interne) et/ou bénéfice de la promotion interne dans la carrière déroulée (L'accès à un cadre d'emplois par concours et le fait de ne pas avoir déjà bénéficié de la promotion interne avantageront le dossier).

*Appréciation au vu de la carrière mise à jour dans AGIRHE et d'une déclaration dans le dossier de proposition*

- Ordre de priorité de la proposition (Si plusieurs propositions sont présentées au même grade par la même autorité territoriale, cette dernière devra opérer un ordre de priorité)

*Déclaration dans le dossier*

- Décompte des présentations consécutives du dossier (Si le même dossier a été présenté à la même promotion interne plusieurs années)

*Vérification dans l'historique des propositions conservé par le centre de gestion*

## ANNEXE 2 | CONDITIONS DE PROMOTION INTERNE

### FILIERE ADMINISTRATIVE

<p><b>ADMINISTRATEUR</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°87-1097 – Art .5</p>	<p>1° Les attachés principaux, les directeurs territoriaux, les attachés hors classe et les conseillers des activités physiques et sportives principaux justifiant au 1er janvier de l'année considérée de <b>4 ans de services effectifs*</b> accomplis dans l'un de ces grades en position d'activité ou de détachement et ayant été admis <b>à un examen professionnel</b>. Sont également pris en compte, au titre des services effectifs, les services accomplis par ces fonctionnaires, détachés dans un ou plusieurs des emplois énumérés au 2° ci-dessous.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON</i></p> <p>2° Les fonctionnaires territoriaux de catégorie A ayant été admis <b>à un examen professionnel</b> et ayant occupé pendant au moins 6 ans, un ou plusieurs des emplois fonctionnels suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• directeur général des services d'une commune de plus de 10 000 habitants</li> <li>• directeur général d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 20 000 habitants</li> <li>• directeur général adjoint des services d'une commune de plus de 20 000 habitants</li> <li>• directeur général adjoint d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 20 000 habitants</li> <li>• directeur général adjoint des services d'un département ou d'une région</li> <li>• directeur général des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de plus de 40 000 habitants</li> <li>• directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de plus de 40 000 habitants</li> <li>• emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et dont l'indice terminal brut est au moins égal à 966</li> <li>• directeur général des services des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence de plus de 40 000 habitants</li> </ul>	<p>Le nombre de postes ouverts chaque année est fixé par le président du Centre national de la fonction publique territoriale, sans pouvoir excéder une proportion de 70 % du nombre de candidats admis à l'ensemble des concours au grade d'administrateur</p>
<p><b>ATTACHE</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°87-1099 – Art. 5</p>	<p>1° Les fonctionnaires territoriaux justifiant de plus de 5 ans de <b>services effectifs*</b> accomplis en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B en position d'activité ou de détachement.</p> <p>2° Les fonctionnaires territoriaux de catégorie B ayant exercé les fonctions de directeur général des services d'une commune de 2.000 à 5.000 habitants pendant au moins 2 ans.</p> <p>3° Les fonctionnaires territoriaux de catégorie A appartenant au cadre d'emplois des secrétaires de mairie, et justifiant de 4 ans de <b>services effectifs*</b> dans leur cadre d'emplois.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON</i></p>	<p><b>Cas 1° et 2°</b>- 1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies</p> <p><b>Cas 3°</b> - 1 inscription pour 2 recrutements par voie de promotion interne</p>
<p><b>REDACTEUR</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°2012-924 – Art.8</p>	<p>1° Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, titulaires du grade <u>d'adjoint administratif principal de 1re classe</u> et comptant au moins 10 ans de <b>services publics effectifs*</b>, dont 5 années dans ce cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement.</p> <p><i>*Services publics effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : OUI // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : OUI</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies OU 1/2 X 8% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité</p>

	<p><i>Dans la limite de 5 ans sur les 10 ans requis</i></p> <p>2° Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux comptant au moins 8 ans de <b>services publics effectifs*</b>, dont 4 années au titre de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants, et titulaires de l'un des grades suivants :</p> <p>1° adjoint administratif principal de 1re classe ; 2° adjoint administratif principal de 2e classe.</p> <p><i>*Services publics effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : OUI // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : OUI</i></p> <p><i>Dans la limite de 4 ans sur les 8 ans requis</i></p>	<p>et de détachement du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au CDG</p>
<p><b>REDACTEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE</b> <i>(MàJ le 01/02/2023)</i> <b>Décret n°2012-924- Art.12</b></p>	<p><u>Après examen professionnel</u> organisé par les centres de gestion, les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, titulaires du grade <u>d'adjoint administratif principal de 1re classe ou du grade d'adjoint administratif principal de 2e classe</u> et comptant :</p> <p>1° Au moins 12 ans de <b>services publics effectifs*</b>, dont 5 années dans ce cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement</p> <p><i>*Services publics effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : OUI // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : OUI</i></p> <p><i>Dans la limite de 7 ans sur les 12 ans requis</i></p> <p><b>Ou</b></p> <p>2° au moins 10 ans de <b>services publics effectifs*</b>, lorsqu'ils exercent les fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants depuis au moins 4 ans.</p> <p><i>*Services publics effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : OUI // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : OUI</i></p> <p><i>Dans la limite de 6 ans sur les 10 ans requis</i></p>	

➤ L'inscription sur la liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre national de la fonction publique territoriale précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.

## FILIERE ANIMATION

<p><b>ANIMATEUR</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°2011-558 Art.6</p>	<p>Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation, titulaires des grades <u>d'adjoint d'animation principal de 1<sup>ère</sup> classe et d'adjoint d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe</u>, comptant au moins 10 ans de <b>services effectifs*</b> en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 années au moins dans le cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies OU 1/2 X 8% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement du cadre d'emplois des animateurs territoriaux de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au CDG</p>
<p><b>ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°2011-558 Art 10</p>	<p><u>Après examen professionnel</u> organisé par les centres de gestion, les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation titulaires des grades <u>d'adjoint d'animation principal de 1<sup>ère</sup> classe et d'adjoint d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe</u>, comptant au moins 12 ans de <b>services effectifs*</b> en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 années au moins dans le cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation.</p> <p><i>*Services publics effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies OU 1/2 X 8% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement du cadre d'emplois des animateurs territoriaux de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au CDG</p>

➤ L'inscription sur la liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre national de la fonction publique territoriale précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.



## FILIERE CULTURELLE (option conservation)

<p><b>CONSERVATEUR DU PATRIMOINE</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°91-839 – Art. 8</p>	<p>Les attachés territoriaux de conservation du patrimoine ayant au moins 10 ans de <b>services effectifs*</b> en catégorie A.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : OUI</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies</p>
<p><b>CONSERVATEUR DE BIBLIOTHEQUE</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°91-841 – Art. 6</p>	<p>Les bibliothécaires territoriaux ayant au moins 10 ans de <b>services effectifs*</b> en catégorie A.</p> <p><i>Après examen des titres et références professionnelles du fonctionnaire.</i></p> <p><i>*Services publics effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : OUI</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies</p>
<p><b>ATTACHE DE CONSERVATION DU PATRIMOINE</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°91-843 – Art.5</p>	<p>Les assistants de conservation principaux de 2e classe et les assistants de conservation principaux de 1re classe qui justifient d'au moins dix ans de <b>services publics effectifs*</b>, dont au moins cinq années dans le cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques en position d'activité ou de détachement.</p> <p><i>*Services publics effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : OUI // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : OUI Dans la limite de 5 ans sur les 10 ans requis</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies</p>
<p><b>BIBLIOTHECAIRE</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°91-845 – Art. 5</p>	<p>Les assistants de conservation principaux de 2e classe et les assistants de conservation principaux de 1re classe qui justifient d'au moins dix ans de <b>services publics effectifs*</b>, dont au moins cinq années dans le cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques en position d'activité ou de détachement.</p> <p><i>*Services publics effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : OUI // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : OUI Dans la limite de 5 ans sur les 10 ans requis</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies</p>
<p><b>ASSISTANT DE CONSERVATION</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°2011-1642 – Art.7</p>	<p>Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine titulaires du grade <u>d'adjoint du patrimoine principal de 2e classe ou d'adjoint du patrimoine principal de 1re classe</u>, comptant au moins 10 ans de <b>services publics effectifs*</b>, dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois à caractère culturel en position d'activité ou de détachement.</p> <p><i>*Services publics effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : OUI // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : OUI Dans la limite de 5 ans sur les 10 ans requis</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies OU 1/2 X 8% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au CDG</p>
<p><b>ASSISTANT DE CONSERVATION PRINCIPAL DE 2EME CLASSE</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°2011-1642 – Art.11</p>	<p><u>Après examen professionnel</u> organisé par les centre de gestion, les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine titulaires du grade <u>d'adjoint du patrimoine principal de 1re classe ou d'adjoint du patrimoine principal de 2e classe</u>, comptant au moins 12 ans de <b>services publics effectifs*</b>, dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois à caractère culturel en position d'activité ou de détachement.</p> <p><i>*Services publics effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : OUI // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : OUI Dans la limite de 7 ans sur les 12 ans requis</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies OU 1/2 X 8% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au CDG</p>

➤ L'inscription sur la liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre national de la fonction publique territoriale précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.

## FILIERE CULTURELLE (option enseignement artistique)

<p><b>DIRECTEUR D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE 2EME CATEGORIE (MàJ le 01/02/2023) Décret n°91-855 – Art. 5</b></p>	<p><b>Après examen professionnel</b> organisé par les centres de gestion, les professeurs d'enseignement artistique qui justifient de plus de dix années de <b>services effectifs*</b> accomplis dans cet emploi.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : OUI</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies</p>
<p><b>PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE (MàJ le 01/02/2023) Décret n°91-857 – Art. 5</b></p>	<p><b>Après examen professionnel</b> organisé par les centres de gestion, les fonctionnaires territoriaux qui justifient de plus de dix années de <b>services effectifs*</b> accomplis dans les grades d'assistant d'enseignement artistique principal de 2e classe ou d'assistant d'enseignement artistique principal de 1re classe.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies</p>

➤ L'inscription sur la liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre national de la fonction publique territoriale précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.

## FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE

<p><b>CONSEILLER SOCIO- EDUCATIF</b> <i>(MàJ le 01/02/2023)</i> Décret n°2013-489 – Art. 5</p>	<p>Les assistants territoriaux socio-éducatifs ou éducateurs territoriaux de jeunes enfants justifiant d'au moins 10 ans de <b>services effectifs*</b> dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies</p>
--	--	---

➤ *L'inscription sur la liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre national de la fonction publique territoriale précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.*

## FILIERE POLICE

<p><b>DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°2006-1392 – Art. 5</p>	<p>Les fonctionnaires territoriaux qui justifient de plus de 10 ans de <b>services effectifs*</b> accomplis dans un cadre d'emplois de police municipale, dont 5 années au moins en qualité de chefs de service de police municipale, et qui ont été admis à un <b>examen professionnel</b> organisé par les centres de gestion.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies</p>
--	--	---

➤ L'inscription sur la liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre national de la fonction publique territoriale précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.

<p><b>CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°2011-444 – Art.6</p>	<p>1° Les fonctionnaires relevant du <u>cadre d'emplois des agents de police municipale</u> et du <u>cadre d'emplois des gardes champêtres</u> comptant au moins 8 ans de <b>services effectifs*</b> dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement et qui ont été admis à un <b>examen professionnel</b> organisé par les centres de gestion.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p> <p>2° Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale titulaires <u>du grade de brigadier-chef principal ou de chef de police</u> comptant au moins 10 ans de <b>services effectifs*</b> dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies OU 1/2 X 8% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au CDG</p>
--	--	---

➤ L'inscription sur la liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre national de la fonction publique territoriale précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la formation continue obligatoire prévue à l'article L412-54 du code des communes.

## FILIERE SPORTIVE

<p><b>CONSEILLER DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°92-364 – Art. 5</p>	<p>Les éducateurs principaux de 1re classe justifiant de plus de 5 années de <b>services effectifs*</b> accomplis en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B en position d'activité ou de détachement.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies</p>
<p><b>EDUCATEUR DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°2011-605 – Art. 7</p>	<p>Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives, titulaires <u>des grades d'opérateur qualifié et d'opérateur principal</u>, comptant au moins 8 ans de <b>services effectifs*</b> en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 années au moins dans le cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives, et ayant été admis à un <b>examen professionnel</b> par un centre de gestion.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies OU 1/2 X 8% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois des éducateurs des activités physiques et sportives de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au CDG</p>
<p><b>EDUCATEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°2011-605 – Art. 11</p>	<p>Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives, titulaires <u>des grades d'opérateur qualifié et d'opérateur principal</u>, comptant au moins 10 ans de <b>services effectifs*</b> en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 années au moins dans le cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives, et ayant été admis à un <b>examen professionnel organisé</b> par un centre de gestion.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies OU 1/2 X 8% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois des éducateurs des activités physiques et sportives de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au CDG</p>

➤ L'inscription sur la liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre national de la fonction publique territoriale précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.

## FILIERE TECHNIQUE

<p><b>INGENIEUR EN CHEF</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°2016-200 – Art. 7</p>	<p>1° <b>Après examen professionnel</b> organisé par le CNFPT, les membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux comptant quatre ans de <b>services effectifs*</b> dans un grade d'avancement. Sont également pris en compte les services accomplis par ces fonctionnaires, détachés dans un ou plusieurs des emplois énumérés au 2° ci-dessous.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON</i></p> <p>2° <b>Après examen professionnel</b> organisé par le CNFPT, les membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux comptant au moins six ans de <b>services effectifs*</b> en position de détachement dans un ou plusieurs des emplois fonctionnels suivants:</p> <p>a) Directeur général des services d'une commune de plus de 10 000 habitants b) Directeur général d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 10 000 habitants c) Directeur général adjoint des services d'une commune de plus de 20 000 habitants d) Directeur général adjoint d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 20 000 habitants e) Directeur général des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de plus de 40 000 habitants f) Directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de plus de 40 000 habitants g) Directeur général des services des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence h) Directeur des services techniques des communes et directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 80 000 habitants i) Emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984 et dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON</i></p>	<p>Le nombre de postes ouverts chaque année est fixé par le président du Centre national de la fonction publique territoriale, sans pouvoir excéder une proportion de 70 % du nombre de candidats admis à l'ensemble des concours d'accès au grade d'ingénieur en chef</p>
<p><b>INGENIEUR</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°2016-201 – Art. 10 et 11</p>	<p>1° Les membres du cadre d'emplois des techniciens territoriaux justifiant de 8 ans de <b>services effectifs*</b> dans un cadre d'emplois technique de catégorie B et ayant été admis à un <b>examen professionnel</b> organisé par les centres de gestion</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p> <p>2° Après <b>examen professionnel</b> organisé par les centres de gestion, les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux qui, seuls de leur grade, dirigent depuis au moins 2 ans la totalité des services techniques des communes ou des établissements publics de coopération intercommunale de moins de 20 000 habitants dans lesquelles il n'existe pas de membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux</p> <p><i>Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p> <p>3° les membres du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ayant le grade de technicien principal de 1re classe et comptant au moins 8 ans de <b>services effectifs*</b> en qualité de technicien principal de 2<sup>ème</sup> ou de 1<sup>ère</sup> classe.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p> <p>La promotion interne au grade d'ingénieur fait l'objet de 2 listes d'aptitude : l'une établie au titre des 1° et 2°, l'autre établie au titre du 3°.</p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies</p>

<p><b>TECHNICIEN</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°2010- 1357 – Art. 7</p>	<p>1° Les fonctionnaires relevant <u>du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux</u> et comptant au moins 8 ans de <b>services effectifs*</b>, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont cinq années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p> <p>2° Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux titulaires <u>du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe</u> et comptant au moins 10 ans de <b>services effectifs*</b>, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p> <p>3° Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement titulaires <u>du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe</u> et comptant au moins 10 ans de <b>services effectifs*</b>, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies OU 1/2 X 8% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois des techniciens territoriaux de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au CDG</p>
<p><b>TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2EME CLASSE</b> (MàJ le 01/02/2023) Décret n°2010- 1357 – Art. 11</p>	<p>1° Après <u>examen professionnel</u> organisé par les centres de gestion, les fonctionnaires relevant du <u>cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux</u> comptant au moins 8 ans de <b>services effectifs*</b>, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p> <p>2° Après <u>examen professionnel</u> organisé par les centres de gestion, les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux titulaires <u>du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe ou d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe</u> et comptant au moins 10 ans de <b>services effectifs*</b>, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p> <p>3° Après <u>examen professionnel</u> organisé par les centres de gestion, les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement titulaires <u>du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe ou d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe</u> et comptant au moins 10 ans de <b>services effectifs*</b>, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p>	<p>1 inscription pour 2 recrutements par d'autres voies OU 1/2 X 8% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois des techniciens territoriaux de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au CDG</p>



<p><b>AGENT DE MAITRISE (MàJ le 01/02/2023) Décret n°88-547 – Art.6</b></p>	<p><b>1°</b> Les adjoints techniques principaux de 2e et de 1re classes ou les adjoints techniques principaux de 2e et de 1re classes des établissements d'enseignement ou les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles comptant au moins neuf ans de <b>services effectifs*</b> dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.</p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p> <p><b>2°</b> Les adjoints techniques territoriaux ou les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement comptant au moins sept ans de <b>services effectifs*</b> dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles comptant au moins sept ans de <b>services effectifs*</b> dans leur cadre d'emplois et admis à <b><u>un examen professionnel.</u></b></p> <p><i>*Services effectifs : Prise en compte des services contractuels de droit public : NON // Prise en compte des services de droit privé (contrats aidés) : NON</i></p>	<p><b>Cas 1° - néant</b></p> <p><b>Cas 2° - 1</b> inscription pour 2 nominations prononcés au titre du 1°</p>
---	---	---

➤ L'inscription sur la liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre national de la fonction publique territoriale précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.

**ANNEE 2024 - PROPOSITION DE PROMOTION INTERNE AU GRADE DE**

.....  
COMMUNE/ETABLISSEMENT : .....

NOM - PRENOM DE L'AGENT PROPOSE : .....

GRADE : .....

Le cas échéant EXAMEN PROFESSIONNEL OBTENU (correspondant au grade de promotion visé) (cocher la case)

OUI

NON

**RAPPORT DE L'AUTORITE TERRITORIALE**

1° Présentation de l'évolution du parcours professionnel du fonctionnaire dans la collectivité ou l'établissement (expérience, formation...)

.....  
.....

2° Appréciation des compétences et capacités acquises et mises en œuvre par le fonctionnaire dans l'exercice de ses missions, à illustrer concrètement (exemple : quels apports personnels du fonctionnaire ont fait évoluer les pratiques de la collectivité ?); l'accent sera mis sur les compétences et capacités pouvant être mobilisées dans le grade visé au travers de la promotion interne

.....  
.....

3° Évaluation de l'investissement de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, notamment au travers de la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés ; certains objectifs ont-ils été dépassés ? Si oui, donnez des exemples

.....  
.....

4° Projet d'évolution professionnelle en cas de promotion (progression de carrière, prise de responsabilités, reclassement/reconversion, etc.) et description de l'accompagnement éventuellement envisagé (plan de formation, tutorat...)

.....  
.....

5° Apport des formations suivies par le fonctionnaire dans l'accomplissement de son travail

.....  
.....

**Pièces à joindre :**

- fiche de poste actuelle
- 3 derniers compte-rendu d'entretien professionnel (années 2021, 2022 et 2023)

Cachet de la collectivité/l'établissement	Le-La Maire/Président-e  (Signature) (NOM - Prénom)
---	--

## ANNEXE 4 | MODELE DE PRESENTATION DE CANDIDATURE PAR LE FONCTIONNAIRE

### PROMOTION INTERNE 2024 PRESENTATION DE SA CANDIDATURE PAR LE FONCTIONNAIRE

NOM - PRENOM : .....

EMPLOYEUR : .....

#### 1° Présentation de son parcours professionnel et extra-professionnel

##### PARCOURS PROFESSIONNEL

Activités principales publiques et privées - Activités accessoires (exercées en cumul avec une activité principale) - Fonctions spécifiques (tutorat, maître d'apprentissage, agent chargé de prévention...)

Période	Employeur	Métier exercé	Positionnement (encadrement, nombre de personnes encadrées, variété des domaines d'activité encadrés, variété des catégories professionnelles encadrées)	Domaines d'expertise - Compétences particulièrement développées	Formations suivies et avec quel objectif ? (formations professionnelles, préparations aux concours/examens professionnels, validation d'acquis de l'expérience...)

##### Pièces à joindre :

- contrat de travail précisant les fonctions occupées dans le cadre d'activités privées et accessoires
- décisions nommant sur des fonctions spécifiques (tutorat, maître d'apprentissage, agent chargé de prévention...),
- attestations de formations, de préparation aux concours,... suivies lors des 5 dernières années (2019 – 2023) (hors formations obligatoires)

## PARCOURS EXTRA-PROFESSIONNEL

Secteur associatif - Secteur syndical - Mandat politique

Période	Identité de l'organisme	Fonction exercée	Positionnement (encadrement, nombre de personnes encadrées, variété des domaines d'activité encadrés, variété des catégories professionnelles encadrées)	Domaines d'expertise - Compétences particulièrement développées	Formations suivies et avec quel objectif ?

### Pièces à joindre :

- justificatifs des fonctions occupées (statuts associatifs, ...)
- si possible, copies des attestations de suivi des formations des 5 dernières années (2019 – 2023) (hors formations obligatoires)

### 2° (uniquement pour les promotions internes en catégories B et A)

#### Exposé de ses motivations et qualités à obtenir le grade de promotion interne (projet professionnel)

Au travers d'une lettre de motivation, le fonctionnaire est invité à :

- apporter un éclairage complémentaire sur son parcours professionnel et extra-professionnel en sélectionnant des expériences ou des situations qu'il souhaite particulièrement mettre en évidence (par exemple, expériences qui l'ont conduit à s'adapter (recherche d'une organisation de travail, d'outils, gestion d'une situation atypique ou particulièrement complexe, etc.), à développer ses compétences (suivi de formations, ...), etc...)
- décrire ses qualités professionnelles (compétences, aptitudes, valeurs...)
- le cas échéant, exposer son projet professionnel et l'intérêt de la promotion interne dans celui-ci.

Je, soussigné (NOM-Prénom) ....., atteste l'exactitude des informations portées dans le présent document.

Signature :