

**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 "FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE" around the perimeter and "Centre de Gestion Meurthe et Moselle" in the center. The stamp is partially obscured by the signature.

## 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.

#### **Annexe :**

- Lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

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*