



Saint Martin d'Hères, le 30 décembre 2011

Note d'information n° 11-43

Nos réf. : DIR Gestion des Personnels

Promotion interne 2012

1- Les principes de la promotion interne

La promotion interne est un mode de recrutement prévu par l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984. (Cf annexe 1 ci-jointe).

2- Le calendrier des opérations

Le retour des dossiers se effectuera jusqu'au vendredi 23 mars 2012 afin de permettre ensuite une vérification par les services du centre de gestion.

L'examen des dossiers par les CAP est prévu : **mardi 12 juin** pour la catégorie A, **mardi 19 juin** pour la catégorie B et **jeudi 5 juillet** pour la catégorie C (accès uniquement au grade d'agent de maîtrise).

3 - Quelques précisions

Les conditions à remplir pour l'accès aux grades concernés par la promotion interne sont à votre disposition auprès du pôle gestion des carrières ou consultables sur le site internet du centre de gestion.

Une note (en annexe 2) vous donne des indications sur le nombre de dossiers présentés en 2011 et la prévision des postes à ouvrir.

Cette année 2012 est marquée par plusieurs modifications :

- La dérogation aux quotas (1 poste ouvert pour 2 recrutements) se termine au 31 décembre 2011 puisque le dispositif était prévu pour 5 ans. En conséquence, en 2012, le quota passe à 1 poste ouvert pour 3 recrutements. Néanmoins, il est toujours possible d'utiliser l'alternative, la « clause de sauvegarde » si celle-ci est plus favorable.
- La réforme de la catégorie B impactera la promotion interne.

4- Quelques nouveautés sur les dossiers

Le groupe de travail composé de représentants du personnel et de représentants de élus ont légèrement modifié le contenu des dossiers.

En application des articles 2 et 3 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, qui précisent que les agents consacrant la totalité de leur service à l'exercice d'un mandat syndical peuvent tout à fait être proposés à la promotion interne. De plus, les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

Afin de prendre en compte les jurisprudences (CE 8 décembre 2010, CE du 27 avril 2011 La Ciotat et les jugements du TA de Grenoble du 1^{er} mars 2011), les collectivités devront présenter un tableau de l'ensemble des agents qui remplissent les conditions d'accès à la promotion interne.

Les collectivités qui présenteront plusieurs dossiers pour un même grade transmettront une fiche expliquant la démarche retenue en interne pour la présentation des dossiers à la CAP.

ANNEXE 1

LA PROMOTION INTERNE

1) Un enjeu important

La **promotion interne** représente un enjeu important, pour les collectivités comme pour les agents, car elle permet à un fonctionnaire d'accéder à un cadre d'emploi de catégorie supérieure, sans avoir à passer un concours. Ainsi, un adjoint administratif, catégorie C, peut prétendre à être nommé au grade de rédacteur, en catégorie B.

Elle se distingue de **l'avancement de grade**, qui permet une évolution de carrière au sein du même cadre d'emplois : adjoint administratif à adjoint administratif principal, par exemple.

- **sous réserve de conditions d'accès**

La promotion interne est ouverte aux fonctionnaires remplissant certaines conditions : âge, ancienneté, exercice des fonctions, et éventuellement réussite à un examen professionnel.

Mais le fait de remplir les conditions exigées ou la réussite à un examen ne suffisent pas : encore faut-il être inscrit sur la **liste d'aptitude**.

Les listes d'aptitude sont établies par le Président du Centre de gestion, après examen des dossiers par les commissions administratives paritaires.

- **et dans la limite des quotas**

Le nombre de postes ouverts à la promotion interne pour chaque grade est déterminé par le Centre de Gestion pour l'ensemble des collectivités qui lui sont soit obligatoirement affiliées parce qu'elles comptent moins de 350 agents à temps complet, soit volontairement (collectivités qui comptent plus de 350 agents).

Ce nombre dépend des recrutements effectués sur l'année précédente, quelles qu'en soient les modalités : mutations, détachements, recrutements après concours ...

Ainsi pour l'accès au grade de rédacteur : - **trois recrutements** recensés dans ce cadre d'emplois permettent de procéder à la promotion d'un agent - dans ce cas un adjoint administratif- comme rédacteur au titre de la promotion interne par ancienneté ;

Le nombre de nominations peut également être calculé en appliquant le quota prévu par voie de liste d'aptitude et d'examen professionnel fixé par le statut particulier à 5% de l'effectif du cadre d'emplois des collectivités affiliées.

2) L'approche de la promotion interne au Centre de gestion de l'Isère

- **Le calcul des quotas** et donc du nombre de postes à ouvrir est effectué par le Centre de gestion pour toutes les collectivités affiliées.
- **La constitution des dossiers**

Les collectivités ont le choix de envoyer :

- un seul dossier par grade
- plusieurs dossiers par grade. Dans cette hypothèse, il est conseillé d'indiquer un **ordre de priorité** pour la prise en compte de ces dossiers.

- **Le choix des indicateurs lors de l'examen des dossiers**

Ancienneté ? Mérite ? Efforts de formation ? Aptitude professionnelle ? Tout le monde n'a pas le même avis sur les indicateurs qui doivent prévaloir pour départager les candidats à la promotion interne.

Dans les faits, les centres de gestion se répartissent en deux grandes familles :

Certains pratiquent une sélection arithmétique, sur la base d'un système de points se rattachant à des **critères** précisément définis.

D'autres examinent le dossier des agents sans grille préétablie mais en se référant à des **indicateurs**. Les commissions administratives paritaires (CAP) du centre de gestion de l'Isère ont choisi cette seconde voie.

Depuis 2001, les CAP ont défini une méthode de travail pour l'examen des dossiers : des réunions préparatoires entre représentants du personnel et élus ont lieu avant chaque séance de CAP pour examiner les dossiers et définir des indicateurs de choix, qui sont ensuite validés en séance par les deux collèges (élus et syndicats).

Deux types d'indicateurs sont retenus :

des critères généraux :

- répartition géographique des postes
- typologie des collectivités (communes, structures intercommunales)
- taille des collectivités
- la volonté de la collectivité de nommer l'agent dans son nouveau grade

et un ensemble de critères individuels :

- la valeur professionnelle sur la base des fiches de notation et/ou entretiens d'évaluation
- le parcours de formation
- l'ancienneté dans la fonction publique, dans le cadre d'emplois et dans le grade
- la place du poste dans l'organigramme (exemple : encadrement de personnel ou étude de dossiers pour le passage de la catégorie B vers la catégorie A)
- le profil de poste occupé et les missions qui seront confiées à l'agent
- l'expérience professionnelle acquise : « ancienneté » de services, réussite à des examens ou concours, diversité des postes et des fonctions occupées, bénéfique ou non d'une promotion interne

ANNEXE 2

Liste des grades ouverts au titre de la promotion interne 2012 et prévision des postes à ouvrir

Grades	Postes ouverts en 2011	Dossiers déposés	Prévisions postes pour 2012
Attaché			
• fonctionnaires de catégorie B	25	66	15
• fonctionnaires de catégorie A	12	8	5
Bibliothécaire	-	-	1
Attaché de conservation du patrimoine et des bibliothèques	-	-	1
Conseiller socio-éducatif	1	1	1
Conseiller des activités physiques et sportives	2	17	1
Professeur d'enseignement artistique	-	-	10
Ingénieur	10	17	6
Rédacteur			
• par examen	47	47	25 (1)
• par ancienneté	36	211	
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques	4	5	2
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	3	8	2
Educateur des activités physiques et sportives	-	-	11
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	-	-	8
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	5	5	3
Technicien au choix	14	168	5
Animateur	1	1	2
Chef de service de police municipale	1	1	1

Pour l'accès au grade d'agent de maîtrise il n'y a pas de quota.

- (1) : La voie d'accès supplémentaire au grade de rédacteur par le biais de l'examen professionnel était prévue pour 5 ans. Ce dispositif a pris fin le 30 novembre 2011. Au titre de l'année 2012, les dossiers par ancienneté et par examen seront examinés ensemble.
- (2) Il n'y aura pas d'ouverture de poste au grade d'administrateur : la dernière liste d'aptitude a été établie en 2009 et il faut soit au moins 3 recrutements pour ouvrir 1 poste soit attendre une période de 4 ans avant d'établir une nouvelle liste. A ce jour, 2 recrutements ont été comptabilisés en 2011.