

## 1. De quoi s'agit-il ?

La promotion interne est un avancement dans la carrière du fonctionnaire qui correspond à un changement de cadre d'emplois et, le plus souvent, à un changement de catégorie hiérarchique (de C à B ou de B à A). Elle constitue un mode de recrutement dérogatoire au concours. Elle ne doit pas être confondue avec un avancement de grade qui permet une évolution de carrière au sein d'un même cadre d'emplois.

Exemples de promotion interne :

- Avancement du cadre d'emplois des adjoints techniques vers le cadre d'emplois des agents de maîtrise,
- Avancement du cadre d'emplois des adjoints administratifs vers le cadre d'emplois des rédacteurs,
- Avancement du cadre d'emplois des techniciens vers le cadre d'emplois des ingénieurs.

Les avancements au titre de la promotion interne s'effectuent après application d'un quota. La promotion interne se traduit par un classement sur une échelle de rémunération supérieure, l'accès à des fonctions et un emploi de niveau supérieur à ceux d'origine et de nouvelles possibilités de carrière.

Le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est volontairement limité par les textes et le fonctionnaire doit satisfaire à des conditions d'ancienneté, de formation et d'aptitude professionnelle.

## 2. Les lignes directrices de gestion pour la promotion interne

Le Président du Centre de Gestion doit arrêter les critères relatifs aux LDG qui lui permettront d'opérer un choix parmi les dossiers présentés, dans le respect des quotas de nomination réglementaires.

Les lignes directrices de gestion ont été validées par le comité social territorial (CST) du 2 mai 2023.

Les critères retenus pour la promotion interne sont présentés au paragraphe 5. Ils doivent être diffusés à l'ensemble des agents concernés par tout moyen (dans la fiche de paye, réunion d'information, affichage, ...).

## 3. La procédure de promotion interne

**Le Président du Centre de Gestion établit les listes d'aptitude au titre de la promotion interne** pour les fonctionnaires relevant des collectivités affiliées au Centre de Gestion. Pour établir ces listes

d'aptitude, il doit prendre en compte les lignes directrices de gestion présentées au paragraphe 5. Il peut se faire assister par un collège d'élus.

**Le nombre de postes autorisés au titre de la promotion interne reste toujours soumis à un quota** basé sur le nombre de recrutements intervenus dans l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion (recrutements intervenus suite à concours, mutations – autres que les mutations internes – détachements, intégrations directes à l'exception des mobilités au sein de la même collectivité ou des collectivités affiliées auprès du Centre de Gestion). Ce nombre de postes est calculé par les services du CDG 43.

Les collectivités et établissements doivent **compléter un dossier pour chaque promotion interne** envisagée. Ce dossier sera instruit par les services du Centre de Gestion.

## 4. Calendrier de la promotion interne

**Février** : mise en ligne sur le site du CDG43 du dossier de proposition des candidats à la promotion interne à compléter par l'employeur.

**Fin mars** : mise en ligne sur le site du CDG43 des quotas de promotion interne.

**Mi-avril** : clôture de la réception des dossiers présentés par les employeurs au titre de la promotion interne auprès du Président du CDG43.

**1er juillet de l'année : établissement des listes d'aptitude** par le Président du CDG43 sur la base des critères des LDG présentées ci-dessous et des quotas de promotion interne.

## 5. Les lignes directrices de gestion pour la promotion interne – Catégorie A, B et C

CRITERES LIES A L'AGENT	Nombre de points maximum
<b>DIPLOÔME (joindre la copie du diplôme le plus élevé)</b> Niveau 7 (DESS, doctorat, Master, ...)	3
Niveau 6 (Licence, Maîtrise)	2
Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, ...)	2
Niveau 4 (BAC)	1
Niveau 3 (CAP, BEP, BEPC, ...)	1
<b>Formation professionnelle dans les 3 dernières années (tous types de formation sauf les formations déjà utilisées au titre de la formation statutaire obligatoire), année n-1, n-2 et n-3 par rapport à l'année de référence de la PI (joindre les justificatifs).</b> 1 jour	1

2 jours	2
3 jours	3
<b>Admissible au concours pour le grade visé par la promotion interne mais pas admis concours passé dans les 5 dernières années (joindre le justificatif)</b>	5
<b>Obtention d'un examen professionnel pour le grade visé par la promotion interne (joindre un justificatif)</b>	15
<b>CRITERES LIES A LA CARRIERE DE L'AGENT</b>	<b>Nombre de points maximum</b>
<b>Expérience acquise dans la fonction publique au 1er janvier de l'année en cours</b> (L'expérience prise en compte concerne les services effectifs en qualité de fonctionnaire (stagiaire, titulaire) dans les 3 fonctions publiques, à temps partiel ou à temps non complet (si TNC inférieur à 17h30, les services sont proratisés) ou en détachement. Les périodes de disponibilité ne sont pas prises en compte. Le congé parental est pris en compte en tenant compte de la réglementation en vigueur).	
<b>Catégorie A B et C :</b> Expérience acquise au-delà de 10 ans, 1 point par année pleine d'ancienneté dans la catégorie d'emplois permettant l'accès à la promotion interne dans la limite de 15 points	15
<b>Expérience acquise en qualité de contractuel de droit public ou de contractuel de droit privé</b> (Cette reprise recouvre toute activité professionnelle (hors apprentissage) effectuée dans le secteur public ou privé avant la nomination stagiaire. La reprise sera effectuée sur justificatifs obligatoirement (certificat de travail)).	
1 point par année pleine dans la limite de 5 points	5
<b>Expérience acquise en qualité de membre bénévole du bureau d'une association</b> (expérience d'au moins 5 ans) <b>et/ou expérience syndicale en qualité de représentant du personnel</b> (élu ou désigné dans les CAP, CT, CHSCT, Commission de réforme, CRO, ... d'une durée d'au moins 4 ans) <i>joindre les justificatifs</i>	1
<b>Mode d'accès dans le cadre d'emploi détenu</b> ( <i>joindre un justificatif</i> )	
Concours	5
Promotion interne suite à examen professionnel	3
<b>Propositions antérieures (agents proposés à plusieurs reprises)</b>	
5ème année ou plus	4
4ème année	3
3ème année	2
2ème année	1

CRITERES LIES A L'EXERCICE DES FONCTIONS DE L'AGENT	Nombre de points maximum
<p><b>Promotion interne catégorie A, B et C :</b></p> <p><b>Position hiérarchique :</b> Collaborateur direct de l'autorité territoriale, directeur d'une structure autonome, responsable d'un établissement ou chef de service (administratif, technique, social, culturel, sportif, autre, ...), secrétaire de mairie</p> <p><b>Collectivité ou établissement public de plus de 5 000 habitants</b></p> <p><b>Collectivité ou établissement public jusqu'à 5 000 habitants</b></p> <p><b>Bonus point pour les fonctions de secrétaire de mairie et/ou de directeur général des services (jusqu'à 5 000 habitants)</b></p> <p>(joindre un organigramme)</p>	15 10 5
<p><b>Encadrement direct :</b> les agents encadrés (fonctionnaires et possibilité de prendre en compte des emplois de contractuels de droit public ou privé) sont sous la responsabilité directe du fonctionnaire (évaluation professionnelle et suivi des missions) : organigramme à transmettre</p> <p>Au-delà de 10 agents</p> <p>De 6 à 10 agents</p> <p>De 1 à 5 agents</p>	8 6 4
<p><b>Expertise particulière (dont/ou élaboration du budget)</b> Agent exerçant des missions ou travaux nécessitant une expérience professionnelle confirmée, des compétences professionnelles étendues dans un domaine très particulier (fiche de poste ou motivations de l'employeur).</p> <p><b>NON CUMULATIF AVEC LA POSITION HIERARCHIQUE</b></p>	4

CRITERES LIES A LA VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT	Nombre de points maximum
Evaluation professionnelle (4 critères et 4 niveaux d'appréciation) : - Résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs - Compétences professionnelles et techniques - Qualités relationnelles - Capacité d'encadrement ou d'expertise ou le cas échéant à exercer les fonctions d'un niveau supérieur <i>Critères prévus par l'article 4 du décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.</i> <b>Le compte rendu d'entretien professionnel devra être joint en qualité de justificatif. Lorsque le CREP n'est pas joint ou CREP d'une année différente de celle demandée, les points attribués seront divisés par deux.</b> Expertise (5 points par critère) Maitrise (4 points par critère) En cours d'acquisition (2 points par critère) Non acquis (0 point par critère) Evaluation des représentants du personnel bénéficiant d'une décharge de service d'au moins 70% d'un temps complet : l'agent peut demander à bénéficier d'un entretien annuel d'accompagnement. Le compte rendu de l'entretien d'accompagnement se substitue au compte rendu de l'entretien professionnel (décret 2017-1419)	20 16 8 0 de 0 à 20
Appréciation finale	Nombre de points maximum
Une appréciation finale sera effectuée par le Président du CDG. Cette appréciation s'appuiera sur les éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avis motivé de l'autorité territoriale ;</li> <li>• Lettre de motivation de l'agent ;</li> <li>• Répartition des promotions dans toutes les collectivités quel que soit leur taille ;</li> <li>• Nombre de promotion interne déjà obtenu ;</li> <li>• Equilibre des promotions entre hommes et femmes</li> </ul>	de 0 à 5
TOTAL DE POINTS MAXIMUM POSSIBLE	104

Le présent document a été validé par le CST (Comité Social Territorial) du 2/05/2023.