

## Guide de la promotion interne

La promotion interne a pour objectif de permettre aux fonctionnaires titulaires d'accéder sans concours à un cadre d'emplois, voire à une catégorie hiérarchique de niveau supérieur par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude :

- soit après réussite d'un examen professionnel,
- soit sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent au regard des lignes directrices de gestion arrêtées par l'autorité territoriale.

La promotion interne ne doit pas être confondue avec l'avancement de grade qui constitue, quant à lui, un mode de recrutement au sein d'un même cadre d'emplois (pour plus d'informations sur l'avancement de grade : consulter la page dédiée sur le site du CDG60).

Pour les collectivités affiliées au Centre de Gestion (CDG), la procédure de promotion interne relève de la compétence de cet établissement. Il calcule ainsi les quotas de promotion en mutualisant les recrutements intervenus sur son périmètre et le Président du Centre établit les listes d'aptitudes de promotion interne.

Le nombre de postes ouverts au titre de la Promotion Interne est limité par les textes et ne doit représenter qu'une fraction des recrutements effectués au cours de l'année précédente.

Ainsi, chaque année, le Centre de Gestion établit le nombre de postes ouverts à la promotion interne en fonction du nombre de recrutements intervenus l'année N-1 au sein des collectivités affiliées.

[L'article L. 523-5 du code général de la fonction publique](#) impose que le nombre de lauréats inscrits sur la liste d'aptitude ne dépasse pas le nombre de postes ouverts calculé annuellement.

Enfin, la réforme issue de la [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) modifie la promotion interne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

En effet, la loi est venue retirer la compétence des CAP en matière d'avancement et de promotion interne en lui substituant la notion de lignes directrices de gestion qui devront notamment fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les CAP n'ont plus à connaître des projets d'avancements ou de promotions des agents depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, puisque à compter de cette date, les décisions de promotion des agents devront être prises en application des lignes directrices de gestion établies par chaque autorité territoriale, après avis du comité social territorial (CST).

En ce qui concerne plus particulièrement les **lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne**, 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.

Le présent guide a pour objectif d'informer les collectivités et leurs agents sur les conditions d'accès à la promotion interne ainsi que sur les modalités pratiques de sa mise en œuvre.

## Sommaire

<b>I) Les conditions d'ouverture et d'accès à la promotion interne</b> .....	2
A) Les bénéficiaires : .....	2
B) Les grades accessibles : .....	3
C) Les règles de quotas applicables à la promotion interne : .....	4
D) Les conditions d'accès fixées par les statuts particuliers : .....	4
E) Les conditions relatives aux formations de professionnalisation : .....	6
<b>II) Modalités pratiques de mise en œuvre de la promotion interne</b> .....	11
A) La proposition de l'autorité territoriale : .....	11
B) La constitution du dossier : .....	12
C) Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne fixées par le Président du CDG : .....	13
D) L'établissement des listes d'aptitude : .....	14
E) La nomination des agents inscrits sur la liste d'aptitude : .....	14
<b>Annexe :</b> .....	16
Les conditions d'accès aux grades de catégorie A.....	17
Les conditions d'accès aux grades de catégorie B.....	21
Les conditions d'accès aux grades de catégorie C .....	25

### **I) Les conditions d'ouverture et d'accès à la promotion interne**

Les conditions d'ouverture et d'accès à la Promotion interne sont fixées par des textes réglementaires et par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois.

#### **A) Les bénéficiaires :**

Tous les fonctionnaires territoriaux remplissant ces conditions peuvent être inscrits sur une liste d'aptitude, quelle que soit leur position statutaire, à savoir :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet,
- Les fonctionnaires recrutés par détachement d'une autre fonction publique,
- Le fonctionnaire titulaire peut être en position d'activité ou de détachement.

En effet, depuis la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, les fonctionnaires accueillis en détachement bénéficient, dans leur corps ou cadre d'emplois d'accueil, des droits à Promotion interne même si le statut particulier correspondant n'a pas été modifié ([article L. 513-9 du code général de la fonction publique](#)).

#### **Cas particulier des agents intercommunaux :**

Une autorité territoriale peut procéder, avec l'accord des autres employeurs, à la proposition de son agent en déposant un dossier dûment complété auprès de la CAP.

Néanmoins, sur ce point, il faut rappeler qu'en application de l'article 14 du [décret n° 91-298 du 20 mars 1991](#), **la décision de nomination au titre de la promotion interne**, mentionnée aux articles L. 523-3 et L. 523-5 du code général de la fonction publique, d'un fonctionnaire territorial qui occupe le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements, **est prise par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus**

**grande partie de son activité et, en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier.**

Et en cas de 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.

**Cas particulier des agents bénéficiant de décharge d'activité de service :**

L'article L. 411-8 du code général de la fonction publique dispose que la position statutaire permettant à un agent de consacrer la totalité de son service à l'exercice d'un mandat syndical, ne fait pas obstacle à l'obtention de la promotion interne.

**B) Les grades accessibles :**

Tous les grades ne sont pas accessibles par la voie de la promotion interne. Ne sont concernés que les grades suivants :

FILIERE ADMINISTRATIVE	FILIERE TECHNIQUE	FILIERE SOCIALE	FILIERE CULTURELLE	FILIERE POLICE MUNICIPALE	FILIERE SPORTIVE	FILIERE ANIMATION
Administrateur <i>P.I. organisée par le CNFPT</i>	Ingénieur en chef <i>P.I. organisée par le CNFPT</i>	Conseiller socio-éducatif	Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie	Directeur de Police Municipale	Conseiller des APS	Animateur principal de 2ème classe
Attaché	Ingénieur		Professeur d'enseignement artistique de classe normale	Chef de service de Police Municipale	Educateur des APS principal de 2ème classe	Animateur
Rédacteur principal de 2ème classe	Technicien principal de 2ème classe		Conservateur du patrimoine/de bibliothèque		Educateur des APS	
Rédacteur	Technicien		Attaché de conservation du patrimoine			
	Agent de maîtrise		Bibliothécaire			
			Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe			
			Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques			

### C) Les règles de quotas applicables à la promotion interne :

Le nombre de fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une inscription sur la liste d'aptitude au titre de la Promotion interne est déterminé grâce à une règle de quotas fixée par le statut particulier des cadres d'emplois considérés, appliquée au nombre de recrutements de fonctionnaires intervenus dans ces mêmes cadres d'emplois.

Ainsi, la promotion interne peut intervenir :

- soit à raison d'une nomination au titre de la promotion interne pour 3 recrutements.

L'article 31 du [décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013](#) précise les recrutements à prendre en compte pour effectuer ce comptage :

- recrutement par voie de concours ; ne sont pas prises en compte les nominations issues des sélections professionnelles en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ([QE AN du 21 janvier 2014, n° 38224](#)),
  - recrutement par voie de mutation externe à la collectivité et aux établissements en relevant, ou à l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au CDG,
  - recrutement par la voie du détachement ou de l'intégration directe intervenant dans le même périmètre que celui précité ; ne sont pas pris en compte les renouvellements de détachement et les intégrations après détachement ([décret n° 2002-869 du 3 mai 2002](#))
- soit au titre de la « clause de sauvegarde » c'est à dire au titre des 5 % de l'effectif du cadre d'emplois considéré de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion (article 16 [décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006](#) ; article 11 [décret n° 2002-870 du 3 mai 2002](#) ; article 9 [décret n° 2010-329 du 22 mars 2010](#)).
  - lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à une « promotion interne normale » n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 4 ans, mais qu'au moins un recrutement dans le grade est intervenu, une promotion interne peut être prononcée ([article 30 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 précité](#)).

Les recrutements pris en compte pour l'application des quotas sont ceux intervenus depuis la dernière liste d'aptitude.

Aucune disposition statutaire ne prévoit de limite à la validité d'un recrutement pour sa prise en compte dans le calcul des quotas. Ainsi, sous cette réserve, il est possible de reporter les recrutements non utilisés à l'occasion d'une liste d'aptitude précédente.

Ce calcul s'effectue au niveau de l'ensemble des collectivités affiliées au Centre de Gestion.

**À noter** que la Promotion interne d'accès au grade d'agent de maîtrise territorial sans condition d'examen professionnel est organisée sans règle de quota.

### D) Les conditions d'accès fixées par les statuts particuliers :

Les conditions fixées par chaque statut particulier pour l'inscription sur une liste d'aptitude en application des articles L. 523-3 et L. 523-5 du code général de la fonction publiques précités (y compris la réussite à l'examen professionnel) **s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle est établie ladite liste** (article 21 du [décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013](#)).

Ces conditions peuvent être :

- un examen professionnel : la réussite à un examen professionnel est une modalité prévue dans certains statuts particuliers pour l'accès aux cadres d'emplois supérieurs (exemple : agent de maîtrise, rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe, ingénieur, ...).

Si un examen professionnel est requis, l'agent peut subir les épreuves un an, au plus tôt, avant la date à laquelle les conditions doivent être remplies (article 16 du décret n° 2013-593 précité).

Néanmoins la réussite à l'examen professionnel ne garantit pas l'inscription sur la liste d'aptitude (respect de la règle des quotas).

L'examen reste valable tant que le fonctionnaire n'est pas inscrit sur une liste d'aptitude.

**À noter** que l'agent proposé doit avoir satisfait aux épreuves de l'examen professionnel de promotion interne au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'établissement de la liste d'aptitude.

- des conditions d'âge : certains statuts particuliers prévoient une condition d'âge pour l'accès au grade par la voie de la Promotion interne (exemple : conseiller des activités physiques et sportives).
- des conditions de grade.
- des conditions liées à l'expérience professionnelle : cette expérience se traduit par une condition d'échelon ou d'ancienneté de services effectifs accomplis soit dans un autre grade, soit dans un autre cadre d'emplois, soit dans une catégorie hiérarchique.

Il est à noter que les services accomplis à temps partiel comptent comme des services à temps plein. Les services effectués dans un emploi à temps non complet comptent soit en totalité soit au prorata du temps de travail suivant que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale au mi-temps ou inférieure à ce seuil.

**Pour connaître les conditions statutaires d'accès à la promotion interne par grade reportez-vous à l'annexe 1 ci-dessous.**

#### **Sur la notion de « services effectifs » :**

Selon les statuts particuliers, les fonctionnaires doivent généralement justifier d'une certaine période de services effectifs accomplie soit dans un autre grade, soit dans un autre cadre d'emplois, soit dans une catégorie hiérarchique.

#### **Sont pris en compte au titre des services effectifs :**

- Les services accomplis en position d'activité (temps partiel, congés de maladie, maternité, mise à disposition, ...),
- Les périodes de congé parental accordées à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2012 en totalité pour la 1<sup>ère</sup> année, puis pour la moitié les années suivantes,
- Lorsque le statut particulier le prévoit, les services accomplis en position de détachement,
- La période normale de stage,
- Les services reportés dans le grade de titularisation pour les agents contractuels de droit public ayant bénéficié des mesures de titularisation directe, en application des anciens articles 126 et 135 de la loi du 26 janvier 1984,
- Les services pris en compte dans l'ancien emploi ou cadre d'emplois, pour les fonctionnaires intégrés, lors de la mise en place des cadres d'emplois,
- Les services de contractuel de droit public accomplis avant titularisation pour les agents reconnus travailleurs handicapés et recrutés en application de l'article L. 352-4 du code général de la fonction publique (prise en compte au titre d'une période de stage),
- La période de détachement et les services accomplis dans le grade, cadre d'emplois ou emploi d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le grade, cadre d'emplois ou emploi d'intégration, pour les fonctionnaires intégrés :
  - o Suite à un détachement (article 11-3 du décret n° 86-68) ;
  - o Suite à une intégration directe (article 26-3 du décret n° 86-68) ;
  - o Suite à un reclassement pour inaptitude physique (article L. 826-5 du code général de la fonction publique) ;
  - o Lors de la mise en place des cadres d'emplois (voir statuts particuliers).

### **Sont à exclure des services effectifs :**

- Les périodes de détachement (sauf si le statut particulier le prévoit),
- Les périodes de disponibilité, de service national,
- Les périodes de congé parental jusqu'au 30/09/2012,
- Les périodes de prorogation de stage,
- Les périodes d'exclusion temporaire de fonctions en application d'une sanction disciplinaire,
- Les périodes d'apprentissage,
- Les services publics accomplis en qualité d'agent contractuel pour les fonctionnaires nommés en application du dispositif d'accès à l'emploi titulaire prévu par la loi n° 2012-347,
- Les services d'agents contractuels de droit public (sauf si le statut particulier le prévoit, voir ci-dessous),

### **Prise en compte des services de contractuel :**

Selon la rédaction des conditions à remplir dans les statuts particuliers, les services de contractuel peuvent être repris lorsqu'apparaît la notion de services dans un emploi ou de services effectifs sans autre précision (par exemple sans autre notion comme « en tant que fonctionnaire », « en position d'activité ou de détachement »...) ([CE du 23 décembre 2010 n° 325144](#)) – Voir Annexe 2.

Cette interprétation a été étendue aux services effectués sous contrat de droit privé sur un emploi public ([CE du 1<sup>er</sup> octobre 2014 n° 363482](#)).

### **Sont à proratiser :**

- Pour une durée de travail au moins égale au mi-temps : l'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale, comme pour les fonctionnaires à temps complet.
- Pour une durée de travail inférieure au mi-temps : l'ancienneté de service est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli, par rapport à la durée hebdomadaire correspondant au mi-temps, le mi-temps étant calculé sur la base de la durée légale du travail fixée pour les fonctionnaires à temps complet, à savoir :
  - o 19h30 jusqu'au 31 décembre 2001,
  - o 17h30 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

### **E) Les conditions relatives aux formations de professionnalisation :**

**Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008** et en application du [décret n° 2008-512 du 29 mai 2008](#), l'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne ne peut intervenir qu'au vu des **attestations établies par le CNFPT** 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**.

Ces dernières correspondent aux différents cycles de formation ayant pris fin avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude.

**Chaque période révolue s'apprécie indépendamment des autres. Seules les périodes révolues (terminées) sont à prendre en compte.** Lorsque le cycle de formation est en cours à la date d'appréciation des conditions (soit le 1<sup>er</sup> janvier), l'obligation de formation correspondant à ce cycle n'est pas prise en compte.

**Les attestations de formation de professionnalisation à produire au titre la promotion interne sont celles permettant de démontrer que l'agent proposé a bien accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour la dernière période révolue avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'établissement de la liste d'aptitude.**

**La carrière des agents proposés doit donc être examinée, au cas par cas, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008, compte tenu notamment de leur date de nomination dans leur dernier cadre d'emplois,**

afin de vérifier qu'ils ont bien accompli les formations de professionnalisation auxquelles ils étaient assujettis.

**Pour rappel** : les cycles de formation de professionnalisation s'imposant aux fonctionnaires, depuis 1<sup>er</sup> juillet 2008, sont les suivants :

- Formation de professionnalisation au premier emploi ou à un nouveau cadre d'emplois (5 jours pour les agents de catégories A et B, 3 jours pour les agents de catégorie C à suivre dans un délai de 2 ans suivant la nomination) ;

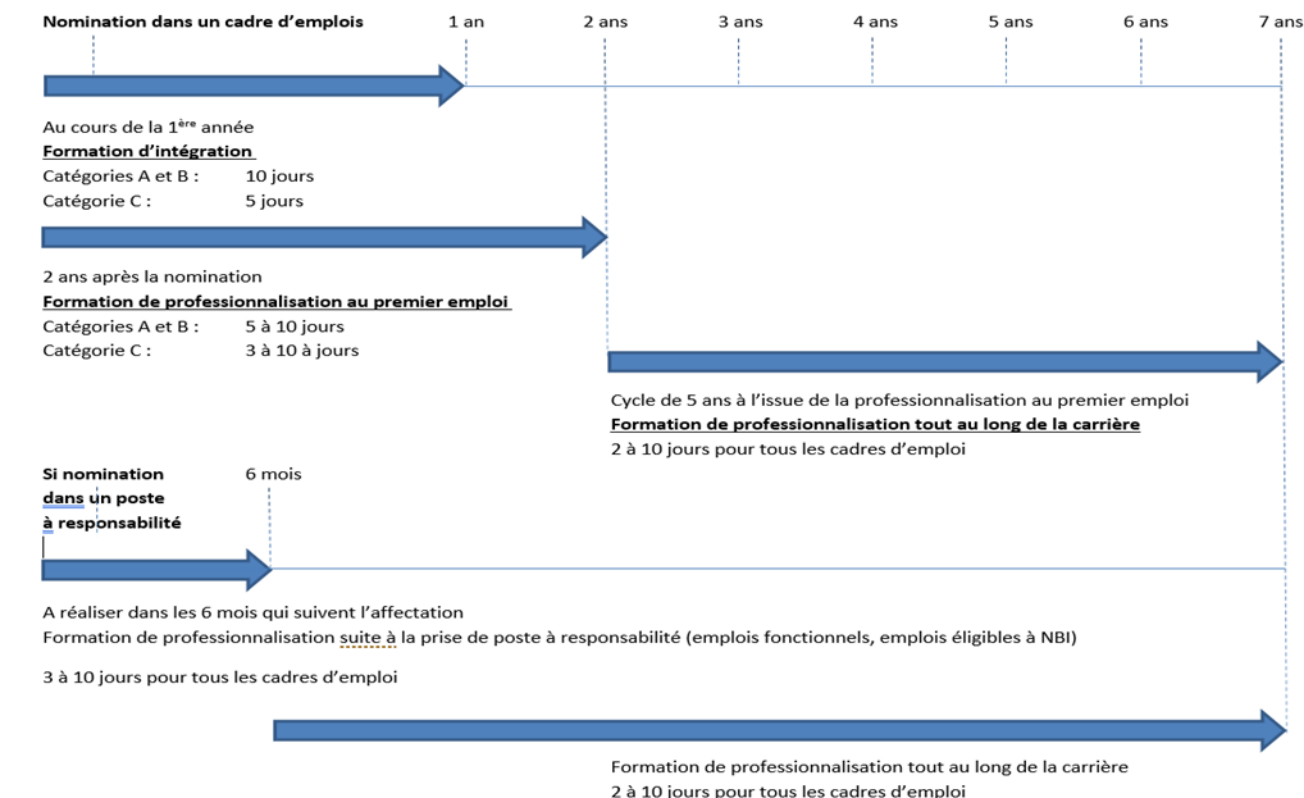
**À noter** : les fonctionnaires nommés dans leur dernier cadre d'emplois avant le 1<sup>er</sup> juillet 2008 (date d'entrée en vigueur de la réforme) ne sont pas soumis à cette formation. Ils sont par contre soumis aux deux suivantes.

- Formation de professionnalisation tout au long de la carrière (2 jours minimum de formation à suivre par période de 5 ans à compter de la fin de la formation au premier emploi)
- Formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité (3 jours minimum de formation à suivre au cours des 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 :

- o les emplois fonctionnels mentionnés à l'article L. 412-6 du code général de la fonction publique ;
- o 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 3 juillet 2006](#) ;
- o les autres postes définis comme tels par l'autorité territoriale après avis du Comité Technique

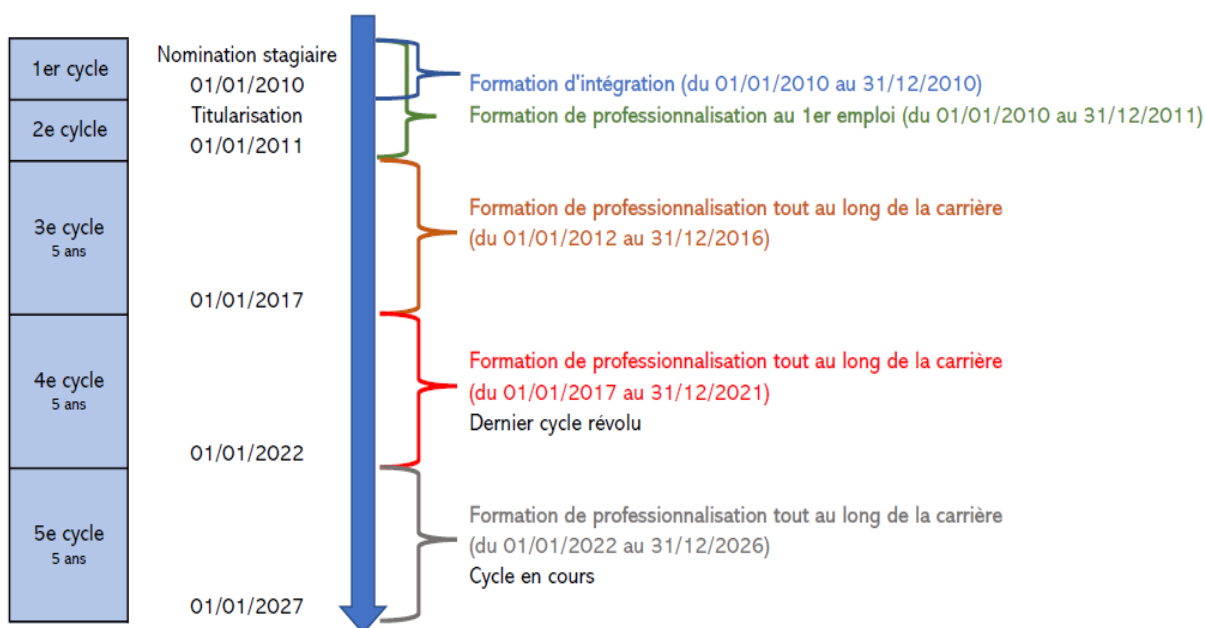
### Schéma récapitulatif :





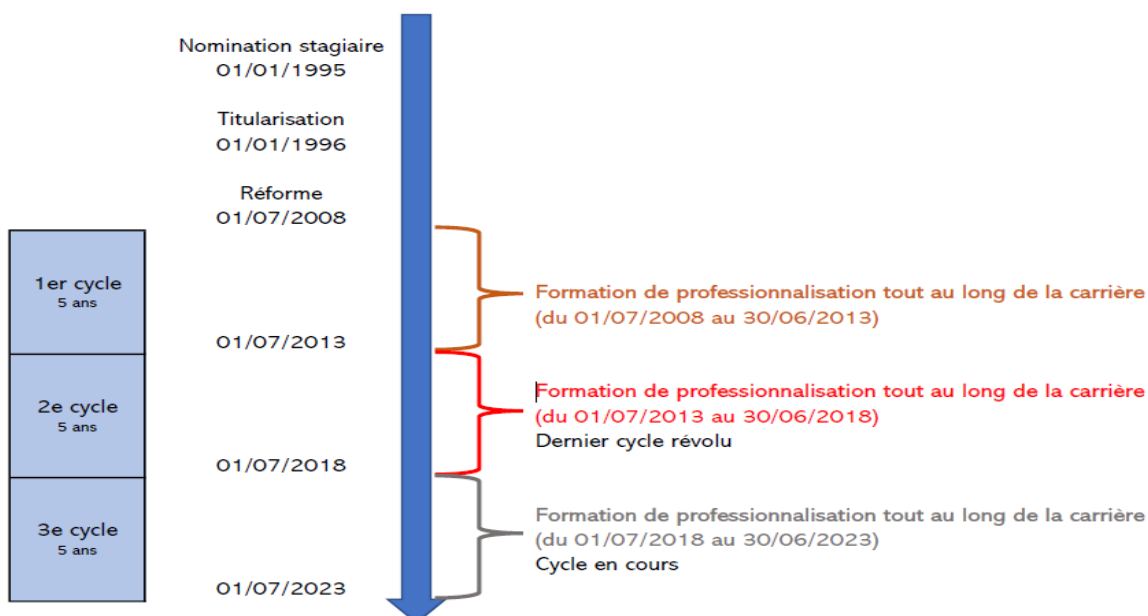
### Exemple 1 :

Schéma des formations pour un agent nommé stagiaire après le 1<sup>er</sup> juillet 2008 (date d'entrée en vigueur de la réforme)



### Exemple 2 :

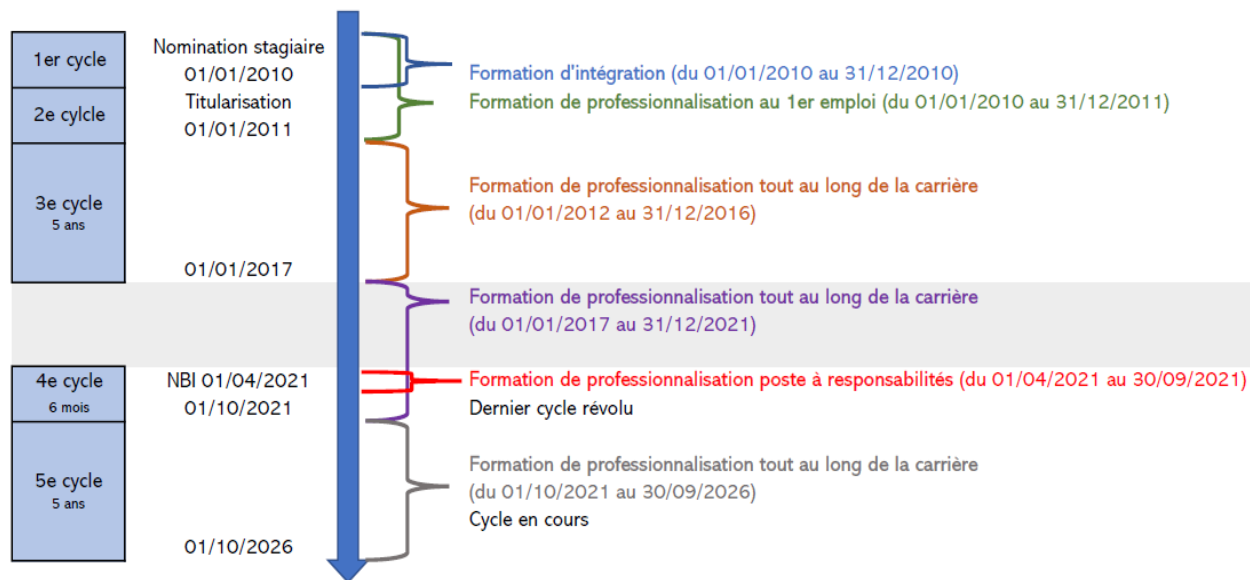
Schéma des formations pour un agent nommé stagiaire avant le 1<sup>er</sup> juillet 2008 (date d'entrée en vigueur de la réforme)





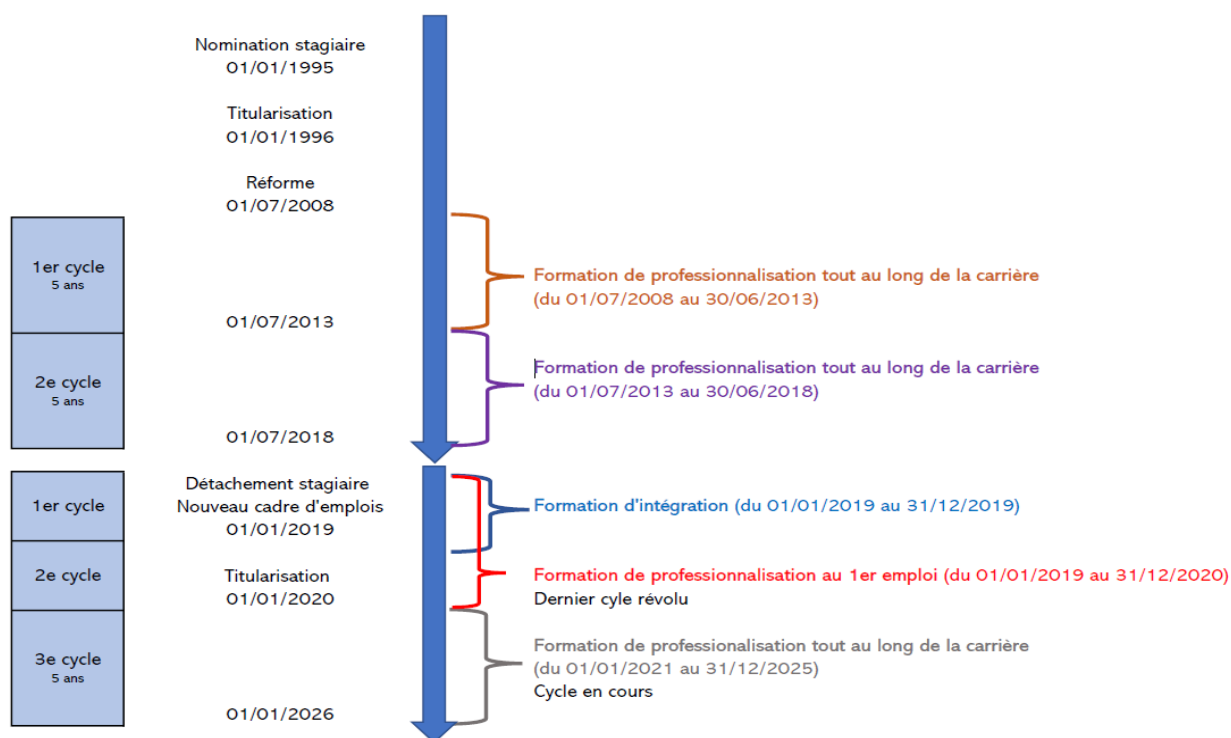
### Exemple 3 :

Schéma des formations pour un agent affecté sur un poste à responsabilités lui ouvrant droit à l'octroi d'une NBI (exemple : NBI de 25 pts pour « Encadrement d'un service administratif comportant au moins vingt agents ») nécessitant l'accomplissement de la formation sur un poste à responsabilité.



### Exemple 4 :

Schéma des formations pour un agent nommé dans un nouveau cadre d'emplois.



**Dans tous les cas, l'autorité devra donc fournir, avec le formulaire d'inscription de l'agent, les attestations (ou la dispense) du CNFPT démontrant que l'agent a bien accompli la totalité de ses jours de formation de professionnalisation durant son dernier cycle révolu.**

**Exception :** Les agents relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale ne sont pas soumis aux dispositions du décret n°2008-512. Ces agents doivent suivre la formation professionnelle obligatoire de quatre mois en début de stage, suivie d'une formation continue obligatoire de dix jours par période de trois ans (pour les directeurs et chefs de service de police municipale) ou cinq ans (pour les agents de police municipale) prévue à l'article 511-35 du code de la sécurité intérieure.

L'accomplissement de la formation continue est obligatoire pour l'inscription des fonctionnaires sur la liste d'aptitude par voie de promotion interne au grade de chef de service de police municipale.

**Par conséquent, vous devrez produire, à l'appui des dossiers de promotion interne au grade de chef de service de police municipale, l'attestation de formation continue obligatoire de 10 jours.**



**Aucun dossier ne sera accepté si les attestations de formation de professionnalisation établies par le CNFPT ne sont pas jointes.**

Une dispense totale ou partielle de formation peut être accordée. La demande doit être présentée au CNFPT par l'autorité territoriale.

Les attestations de formation ou de dispense de formation délivrées par le CNFPT devront par conséquent être jointes au dossier de présentation.

Dans l'hypothèse où certains agents auraient suivi des formations assurées par des établissements autres que le CNFPT, nous vous invitons à faire auprès de celui-ci, les démarches nécessaires à **leur reconnaissance au titre de la formation de professionnalisation.**

### Important :

Lorsque vous procédez à l'inscription en ligne d'un agent à une formation du CNFPT, via sa plateforme, il est important de sélectionner dans « objectif de formation » : la formation de professionnalisation correspondante, voir ci-dessous :

1. SESSION    2. AGENT    3. VALIDATION

Nom/prénom	Objectif de formation	CPF	
	<div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">                     Professionnalisation tout au long de sa carrière                 </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>Professionnalisation tout au long de sa carrière</li> <li>Professionnalisation premier emploi</li> <li>Professionnalisation de prise de poste à responsabilité</li> <li>Perfectionnement</li> <li>Préparation concours</li> <li>Formation initiale</li> <li>Formation intégration</li> </ul>	<input type="text"/>	✘
Motivations de l'agent			
Avis de la CT			
Modalité d'organisation de la formation			
Hébergement souhaité	Sélectionnez un hébergement <input type="button" value="v"/>		
Aménagement particulier	<input type="checkbox"/> Cochez la case si vous souhaitez qu'un aménagement particulier de l'accueil soit prévu lors de la formation		
N° d'opération	<input type="text"/>	Référence au plan de formation	

## II) Modalités pratiques de mise en œuvre de la promotion interne

La promotion interne s'opère **sur proposition de l'autorité territoriale** après inscription sur une liste d'aptitude établie par le Président du Centre de Gestion après l'application de critères définis au sein des Lignes Directrices de Gestion.

### A) La proposition de l'autorité territoriale :

L'autorité territoriale effectue ses choix parmi les agents promouvables, c'est-à-dire parmi l'intégralité des agents de la collectivité remplissant les conditions réglementaires d'accès à la promotion interne d'un grade visé.

Elle établit ses priorités en application de ses lignes directrices de gestion et selon la valeur professionnelle des agents telle qu'elle est appréciée au cours de l'entretien professionnel (aptitude à exercer des responsabilités de niveau plus élevé, acquis de l'expérience professionnelle...).

Sur ce point, la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a modifié la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Cette dernière n'avait auparavant pas cette exigence, et certaines listes d'aptitude étaient souvent établies uniquement en fonction de l'ancienneté des agents. En vue de tenir compte de la valeur professionnelle des agents concernés, les gestionnaires et décideurs locaux doivent notamment apprécier leur aptitude à exercer des responsabilités de niveau plus élevé et leur capacité à accomplir des tâches d'une plus grande complexité ou nécessitant des connaissances plus étendues.

L'ambition du dispositif de l'examen des acquis de l'expérience professionnelle en matière de promotion est d'unifier et d'enrichir les critères de promotion interne des agents en les faisant reposer aussi bien sur l'appréciation de leur valeur professionnelle que sur les acquis de leur expérience professionnelle. Les choix en matière de promotion interne pourront désormais explicitement reposer non seulement sur la valeur constatée d'un agent mais également sur la densité, la richesse de son parcours antérieur et les acquis que ce parcours lui a permis de capitaliser ([QE Sénat n° 01089 du 20 septembre 2007](#)).

De plus, la Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a introduit la notion de lignes directrices de gestion.

Ainsi selon [l'article L. 413-1 du code général de la fonction publique](#) chaque collectivité « *fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents* ».

**Désormais, l'autorité territoriale devra sélectionner parmi les agents promouvables, ceux à présenter à la promotion interne en prenant en compte :**

- ⇒ **La valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle** de tous les promouvables ou de tous les lauréats de l'examen professionnel :

Il est procédé à une appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire, compte tenu notamment :

- 1° Des comptes rendus d'entretiens professionnels ;
- 2° Des propositions motivées formulées par le chef de service ;
- 3° Et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations.

⇒ **Les lignes directrices de gestion arrêtés par l'autorité après avis préalable du comité technique** :

Selon l'article 12 du [Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion](#) « les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades ;

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures ».

Elles visent en particulier à **préciser les modalités de prise en compte par l'autorité 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 ;
- La capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes ;
- 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 dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.

Pour les collectivités affiliées à un Centre de Gestion, chaque employeur choisit de proposer ou non les fonctionnaires promouvables au Président du CDG.

La décision d'inscrire un fonctionnaire sur liste d'aptitude de promotion interne relève donc d'une décision discrétionnaire. L'autorité territoriale peut s'abstenir d'inscrire sur une liste d'aptitude un fonctionnaire compte-tenu de l'appréciation qu'elle porte sur ses mérites professionnels, même si ce dernier remplit toutes les conditions statutaires requises ([CAA Paris, 3 juillet 2003, n° 01PA01524, 01PA01525 et 01PA1809](#)).

**B) La constitution du dossier :**

Pour les collectivités affiliées au CDG, la promotion interne exige la constitution d'un dossier complet et motivé de la part de l'autorité territoriale qui sera présenté en concurrence avec d'autres candidats provenant d'autres collectivités du département.

Les dossiers de promotion interne transmis au CDG doivent être établis avec le formulaire d'inscription. Ce formulaire est téléchargeable sur le site du CDG.



**Les pièces justificatives** indiquées dans chaque rubrique **sont à joindre impérativement lors de l'envoi du dossier** et devront être numérotées par la collectivité. Le défaut de leur production entrainera automatiquement l'absence d'attribution des points correspondants.

**Aucune relance ne sera effectuée auprès de la collectivité par les services du CDG suite à la réception d'un dossier incomplet.**

**Le dossier d'inscription à la promotion interne, accompagné de l'intégralité des pièces justificatives, doit être adressé dans un délai de rigueur arrêté, chaque année, par le Président du Centre de Gestion.**

**Au-delà de ce délai de rigueur, tout dossier déposé ou posté hors délai ou insuffisamment affranchi sera rejeté.**

### **C) Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne fixé par le Président du CDG :**

Toujours en application de l'article L. 413-6 du code général de la fonction publique, il revient au Président du Centre de Gestion d'arrêter des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne après avis de son propre comité technique et des comités techniques des collectivités ou établissements affiliés employant au moins cinquante agents.

Ces lignes directrices visent à garantir l'égalité de traitement entre tous les fonctionnaires des collectivités affiliées, la non-discrimination, l'égalité des femmes et des hommes, la valorisation et la diversité des parcours professionnels.

Compte-tenu du nombre limité de quotas ouverts et du nombre élevé d'agents proposés pour un même grade et afin de départager les dossiers, la procédure de promotion interne est organisée annuellement **selon deux grandes lignes directrices de gestion** :

- **La première consiste à une présélection dans un nombre limité des agents proposés à la promotion interne sur dossier après application de critères objectifs de sélection**

A réception, les dossiers sont instruits par le Pôle Juridique et Carrières du CDG qui examine la recevabilité des agents proposés au vu des conditions statutaires (ancienneté, échelon) et du respect de ses obligations de formation.

Les dossiers recevables seront ensuite « cotés » conformément aux critères de sélection liés notamment à :

- L'ancienneté dans la fonction publique et à l'expérience professionnelles acquise dans le secteur privé
- La présentation / réussite à un concours et/ou examens,
- L'obtention de diplômes au cours de la carrière (ou équivalence ou VAE),
- La réalisation de formations professionnelles,
- L'ordre établi par l'autorité entre les dossiers des agents relevant de la même collectivité
- Les mobilités réalisées en cours de carrière et la diversité des parcours,
- L'affectation sur un poste à responsabilité, polyvalence ou expertise,

Après application de ces critères à l'ensemble des dossiers recevables, le Centre de Gestion établira la liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

Il sera retenu un nombre de candidats au plus égal au double du nombre de quotas ouverts pour la promotion interne du grade visé.

- **La deuxième consiste à un entretien avec une commission ad hoc**

**Cet entretien de promotion interne a pour objet d'apprécier l'aptitude et la motivation de l'agent proposé, sur la base d'une présentation, à exercer des responsabilités, des missions ou des tâches de niveau plus élevé.**

Il vise également à s'assurer de la cohérence du parcours de l'agent proposé et d'objectiver les éléments contenus dans son dossier de promotion interne.

L'entretien dure 15 minutes, et se déroule comme suit :

- 5 minutes dédiées à la présentation de l'agent proposé, lui permettra de décrire son parcours professionnel, ses missions actuelles et son projet professionnel,
- Les 10 minutes restantes seront consacrées à un échange afin de permettre aux membres de la commission d'apprécier sa motivation et son aptitude à exercer des responsabilités, des missions ou des tâches de niveau plus élevé.

Cet entretien de promotion interne avec une commission ad 'hoc ne concerne que les promotions interne permettant de changer de catégorie hiérarchique (C vers B ou B vers A).

Ne sont pas soumises à cet entretien, les promotions interne d'accès au grade d'agent de maitrise (C vers C) ou d'accès au grade d'attaché pour les fonctionnaires titulaires du grade de secrétaire de mairie (A vers A).

Les agents présentés sur ces deux voies seront donc inscrits sur la liste d'aptitude correspondante sur la base de la cotation de leur dossier et après une appréciation comparée des dossiers par le Président du CDG.

Pour l'accès à tous les autres grades par voie de promotion interne, les agents sélectionnés sur la base des critères sus-évoqués seront convoqués à un entretien avec une commission ad 'hoc.

**Vous pouvez consulter les lignes directrices de gestion dédiées à la promotion interne arrêtées par le Président du CDG sur le site internet du CDG.**

#### **D) L'établissement des listes d'aptitude :**

Sur la base de l'évaluation effectué par la commission ad 'hoc ou après une appréciation comparée des dossiers, le Président du CDG dresse les listes d'aptitude.

Le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus compte tenu des règles de quotas fixées par les statuts particuliers.

Elles sont établies par ordre alphabétique et ont une valeur nationale. Leur durée de validité est limitée à 2 ans, renouvelable 2 fois (soit 4 ans au total), si l'agent n'est toujours pas nommé, sous réserve que l'intéressé fasse connaître, un mois avant le terme, son intention d'être maintenu sur la liste l'année suivante (article L. 325-39 du code général de la fonction publique).

Le décompte de cette période de quatre ans est suspendu pendant la durée des congés parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que du congé de longue durée et de celle de l'accomplissement des obligations du service national. Il est également suspendu pour les élus locaux jusqu'au terme de leur mandat.

Ces listes sont exécutoires dès leur transmission au représentant de l'État et leur publicité par le Centre de Gestion.

#### **E) La nomination des agents inscrits sur la liste d'aptitude :**

L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut recrutement et ce même si la l'autorité a proposé l'agent à la promotion interne. Elle nécessite une création de poste, une déclaration de vacance d'emploi et enfin une nomination par arrêté.

L'inscription sur la liste d'aptitude est effectuée sans considération des seuils démographiques. Toutefois, la nomination reste conditionnée par le respect des conditions de création du grade correspondant (à savoir : administrateur, ingénieur en chef, conseiller des APS, directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2<sup>ème</sup> catégorie, professeur d'enseignement artistique de classe normale, conservateur du patrimoine, conservateur de bibliothèques, directeur de Police Municipale)

##### **– La création ou la vacance d'emploi :**

La nomination au titre de la promotion interne est subordonnée à l'existence de l'emploi correspondant. Les emplois sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

La collectivité doit donc vérifier la vacance d'un emploi sur le grade correspondant à son tableau des effectifs. S'il n'existe pas d'emploi vacant, l'assemblée délibérante devra accepter de créer l'emploi.

**À noter :** une éventuelle création doit être fondée sur les besoins du service et ne pas apparaître comme ayant été prise dans le seul but de faire avancer un fonctionnaire ([article L. 411-8 du code général de la fonction publique](#) ; [CE du 10 juillet 1996, n° 143265](#)).

Il faut procéder ensuite à la déclaration de vacance d'emploi auprès du CDG. Cette formalité est obligatoire sous peine de nullité de la nomination de l'agent.

– **Les modalités de la nomination :**

La décision de nomination au titre de la Promotion interne intervient par arrêté de l'autorité territoriale.

Il est en outre nécessaire que l'agent concerné remplisse les conditions d'aptitude physique relatives à ses nouvelles fonctions.

Les fonctionnaires de catégories A et B nommés sont détachés pour l'accomplissement d'un stage d'une durée de 6 mois. Leur emploi d'origine n'est pas vacant.

Cette durée de stage peut être plus longue notamment pour les conservateurs du patrimoine et les conservateurs des bibliothèques, la durée du stage est fixée à un an.

Le stage peut être prorogé après avis de la CAP lorsque le fonctionnaire stagiaire fait preuve d'insuffisance professionnelle.

La durée maximale de la prorogation diffère selon les cadres d'emplois.

Le suivi d'une formation initiale ou d'intégration n'est pas imposé pour les stagiaires nommés par voie de promotion interne.

Cependant, une obligation de formation spécifique demeure dans certains statuts particuliers (formations organisées par le CNFPT pour les directeurs de Police Municipale, les chefs de service de Police Municipale).

La titularisation est prononcée au terme du stage par l'autorité territoriale.

Selon les statuts particuliers, elle est établie au vu d'un rapport établi par le Président du CNFPT (cas des Directeurs de Police Municipale).

En cas de refus de titularisation, le fonctionnaire est réintégré de droit dans son grade d'origine après avis de la CAP compétente.

Enfin, les fonctionnaires nommés dans un cadre d'emplois de catégorie C (agent de maîtrise) sont dispensés de stage à condition qu'ils aient accompli deux ans de services effectifs dans un emploi de même nature.

Leur nomination dans le nouveau grade intervient alors directement en qualité de titulaire.



# Annexe

## Les conditions d'accès aux grades de catégorie A

Grades d'accès	Conditions cumulatives à remplir au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année d'ouverture de la promotion interne
<p style="text-align: center;"><b>Administrateur</b> Art. 5 du <a href="#">décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire placé en position d'activité ou de détachement dans un grade d'avancement du cadre d'emplois des attachés territoriaux ou du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives,</li> <li>✓ Justifier, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée, de quatre ans de services effectifs accomplis dans l'un de ces grades. Sont également pris en compte, au titre des services effectifs, les services accomplis par les fonctionnaires territoriaux de catégorie A détachés, pendant au moins six ans, un ou plusieurs des emplois fonctionnels,</li> <li>✓ Et être titulaire de l'examen professionnel.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Attaché</b> (B vers A) Art. 5 du <a href="#">décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire territorial,</li> <li>✓ Et justifier de plus de 5 ans de services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B en position d'activité ou de détachement.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire territorial de catégorie B,</li> <li>✓ Et avoir exercé les fonctions de directeur général des services d'une commune de 2 000 à 5 000 habitants pendant au moins 2 ans.</li> </ul> <p style="text-align: center; color: red;"><b>Pas de prise en compte des services de contractuel</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Attaché</b> Secrétaire de mairie Art. 5 du <a href="#">décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire territorial de catégorie A appartenant au cadre d'emplois des secrétaires de mairie,</li> <li>✓ Et justifier de 4 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois.</li> </ul> <p style="text-align: center; color: red;"><b>Pas de prise en compte des services de contractuel</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Conservateur du patrimoine</b> Art. 8 du <a href="#">décret n° 91-839 du 2 septembre 1991</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être titulaire du grade d'attaché territorial de conservation du patrimoine,</li> <li>✓ Et justifier d'au moins dix ans de services effectifs en catégorie A.</li> </ul> <p style="text-align: center; color: red;"><b>Prise en compte des services de contractuel de droit public et de droit privé dans un service public administratif si les contrats stipulent expressément qu'ils relèvent de la catégorie A</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Conservateur des bibliothèques</b> Art. 6 du <a href="#">décret n° 91-841 du 2 septembre 1991</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux,</li> <li>✓ Justifier d'au moins dix ans de services effectifs en catégorie A.</li> </ul>

	<p>Prise en compte des services de contractuel de droit public et de droit privé dans un service public administratif si les contrats stipulent expressément qu'ils relèvent de la catégorie A</p>
<p><b>Bibliothécaire</b>  Art. 5 du <a href="#">décret n° 91-845 du 2 septembre 1991</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques,</li> <li>✓ Être titulaire du grade d'assistant de conservation principal de 2<sup>ème</sup> classe ou d'assistant de conservation principal de 1<sup>ère</sup> classe,</li> <li>✓ Justifier d'au moins dix ans de services publics effectifs, 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.</li> </ul> <p>Prise en compte <u>partielle</u> des services de contractuel de droit public ou privé dans un service public administratif dans la limite de 5 ans sur les 10 ans requis</p>
<p><b>Attaché de conservation du patrimoine</b>  Art. 5 du <a href="#">décret n° 91-843 du 2 septembre 1991</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques,</li> <li>✓ Être titulaire du grade d'assistant de conservation principal de 2<sup>ème</sup> classe ou d'assistant de conservation principal de 1<sup>ère</sup> classe,</li> <li>✓ Justifier d'au moins dix ans de services publics effectifs, 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.</li> </ul> <p>Prise en compte <u>partielle</u> des services de contractuel de droit public ou privé dans un service public administratif dans la limite de 5 ans sur les 10 ans requis</p>
<p><b>Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2<sup>ème</sup> catégorie</b>  Art. 5 du <a href="#">décret n° 91-855 du 2 septembre 1991</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire titulaire du grade de professeur d'enseignement artistique de classe normal ou de professeur d'enseignement artistique hors classe,</li> <li>✓ Justifier de plus de 10 ans de services effectifs en qualité de professeur d'enseignement artistique,</li> <li>✓ Faire acte de candidature dans une spécialité (musique, danse, art dramatique, arts plastiques),</li> <li>✓ Être titulaire d'un examen professionnel.</li> </ul> <p>Prise en compte des services de contractuel de droit public et de droit privé dans un service public administratif si les contrats précisent expressément l'exercice des fonctions de professeur d'enseignement artistique</p>
<p><b>Professeur d'enseignement Artistique</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Justifier de 10 ans de services effectifs accomplis dans les grades d'assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe ou d'assistant d'enseignement artistique principal de 1<sup>ère</sup> classe,</li> <li>✓ Faire acte de candidature dans une spécialité (musique, danse, art dramatique, arts plastiques),</li> </ul>

<p>Art.5 du <a href="#">décret n° 91-857 du 2 septembre 1991</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Et être titulaire de l'examen professionnel.</li> </ul> <p style="text-align: center; color: red;"><b>Pas de prise en compte des services de contractuel</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Ingénieur en chef</b> Art. 7 du <a href="#">décret n° 2016-200 du 26 février 2016</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux</li> <li>✓ Compter quatre ans de services effectifs dans un grade d'avancement. Sont également pris en compte les services accomplis par les membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux comptant au moins six ans de services effectifs en position de détachement dans un ou plusieurs des emplois fonctionnels,</li> <li>✓ Et être titulaire de l'examen professionnel.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Ingénieur</b> <b>Sans</b> examen professionnel Art. 11 du <a href="#">décret n° 2016-901 du 26 février 2016</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire territorial et appartenir au cadre d'emplois des techniciens territoriaux,</li> <li>✓ Avoir le grade de technicien principal de 1ère classe,</li> <li>✓ Justifier de 8 ans de services effectifs en qualité de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe ou de technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe.</li> </ul> <p style="text-align: center; color: red;"><b>Pas de prise en compte des services de contractuel</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Ingénieur</b> <b>Avec</b> examen professionnel Art. 10 du <a href="#">décret n° 2016-901 du 26 février 2016</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire territorial et appartenir au cadre d'emplois des techniciens territoriaux,</li> <li>✓ Être seul de leur grade et diriger 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 d'ingénieur ou d'ingénieur principal,</li> <li>✓ Et être lauréat de l'examen professionnel.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire territorial et appartenir au cadre d'emplois des techniciens territoriaux,</li> <li>✓ Justifier de 8 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois technique de catégorie B,</li> <li>✓ Et être lauréat de l'examen professionnel.</li> </ul> <p style="text-align: center; color: red;"><b>Pas de prise en compte des services de contractuel</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Directeur de police municipale</b> Art. 5 du <a href="#">décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire territorial,</li> <li>✓ Justifier de plus de dix années de services effectifs accomplis dans un cadre d'emplois de police municipale, dont cinq années au moins en qualité de chefs de service de police municipale,</li> <li>✓ Être admis à un examen professionnel</li> </ul> <p style="text-align: center; color: red;"><b>Pas de prise en compte des services de contractuel</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Conseiller territorial des activités physiques et sportives</b> Art. 5 du <a href="#">décret n° 92-364 du 1 avril 1992</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire relevant du cadre d'emplois des éducateurs des activités physiques et sportives,</li> <li>✓ Avoir le grade d'éducateur principal de 1<sup>ère</sup> classe,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Justifier de plus de cinq années de services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B en position d'activité ou de détachement.</li> </ul> <p style="text-align: center; color: red;"><b>Pas de prise en compte des services de contractuel</b></p>
<p><b>Conseiller socio-éducatif</b>  <i>Art. 5 du <a href="#">décret n° 2013-489 du 10 juin 2013</a></i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire relevant des cadres d'emplois d'assistants territoriaux socio-éducatifs et les éducateurs territoriaux de jeunes enfants,</li> <li>✓ Justifier d'au moins dix ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement.</li> </ul> <p style="text-align: center; color: red;"><b>Pas de prise en compte des services de contractuel</b></p>

## Les conditions d'accès aux grades de catégorie B

Grades d'accès	Conditions cumulatives à remplir au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année d'ouverture de la promotion interne
<p><b>Animateur</b>            Art. 6 du <a href="#">décret n° 2011-558 du 20 mai 2011</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation,</li> <li>✓ Être titulaire des grades d'adjoint d'animation principal de 1<sup>ère</sup> classe ou d'adjoint d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe,</li> <li>✓ Justifier d'au moins 10 ans de services effectifs 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.</li> </ul> <p style="text-align: center; color: red;"><b>Pas de prise en compte des services de contractuel</b></p>
<p><b>Animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe</b>            Art. 10 du <a href="#">décret n° 2011-558 du 20 mai 2011</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation,</li> <li>✓ Être titulaires des grades d'adjoint d'animation principal de 1<sup>ère</sup> classe ou d'adjoint d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe,</li> <li>✓ Justifier de plus de 12 ans de services effectifs 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.</li> <li>✓ Être titulaire d'un examen professionnel</li> </ul> <p style="text-align: center; color: red;"><b>Pas de prise en compte des services de contractuel</b></p>
<p><b>Rédacteur</b>            Art. 8 et 27 du <a href="#">décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux,</li> <li>✓ Être titulaire du grade d'adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe,</li> <li>✓ Et compter au moins 10 ans de services publics effectifs, dont 5 années dans ce cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement.</li> </ul> <p style="text-align: center; color: red;"><b>Prise en compte <u>partielle</u> des services de contractuel de droit public ou privé dans un service public administratif dans la limite de 5 ans sur les 10 ans requis</b></p> <p><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux,</li> <li>✓ Être titulaire de l'un des grades suivants :               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe,</li> <li>– Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe.</li> </ul> </li> <li>✓ Et compter 8 ans de services publics effectifs, dont 4 années au titre de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2000 habitants,</li> </ul> <p style="text-align: center; color: red;"><b>Prise en compte <u>partielle</u> des services de contractuel de droit public ou privé dans un service public administratif dans la limite de 4 ans sur les 8 ans requis</b></p> <p><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire de catégorie C,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être titulaire de l'examen professionnel prévu aux a) et b) de l'article <a href="#">6-1 de l'ancien décret 95- 25 du 10/01/1995 portant statut particulier des rédacteurs territoriaux dans sa version en vigueur au 30/11/2011</a> (Adjoints administratifs assurant les fonctions de SM et fonctionnaires de catégorie C justifiant de 10 ans de services effectifs)</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe</b> Art. 12 du <a href="#">décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux,</li> <li>✓ Être titulaire du grade d'adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe ou du grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe,</li> <li>✓ Compter au moins 12 ans de services publics effectifs, dont 5 années dans ce cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement,</li> <li>✓ Être titulaire de l'examen professionnel.</li> </ul> <p style="text-align: center; color: red;">Prise en compte <u>partielle</u> des services de contractuel de droit public ou privé dans un service public administratif dans la limite de 7 ans sur les 12 ans requis</p> <p><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux,</li> <li>✓ Être titulaire du grade d'adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe ou du grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe</li> <li>✓ Compter 10 ans de services publics effectifs, lorsqu'ils exercent les fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants depuis au moins 4 ans,</li> <li>✓ Et être titulaire de l'examen professionnel.</li> </ul> <p style="text-align: center; color: red;">Prise en compte <u>partielle</u> des services de contractuel de droit public ou privé dans un service public administratif dans la limite de 6 ans sur les 10 ans requis</p>
<p style="text-align: center;"><b>Technicien</b> Art. 7 du <a href="#">décret n° 2010-1357 du 9 novembre 2010</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux,</li> <li>✓ Compter au moins 8 ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique.</li> </ul> <p><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire titulaire du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe,</li> <li>✓ Justifier d'au moins 10 ans de services effectifs, 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.</li> </ul> <p><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Relever du cadre d'emploi des adjoints techniques des établissements d'enseignements et être titulaire du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe,</li> <li>✓ Justifier d'au moins 10 ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité</li> </ul>



	<p>territoriale ou de l'Etat, dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique.</p> <p style="text-align: center;"><b>Pas de prise en compte des services de contractuel</b></p>
<p><b>Technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe</b>  Art. 11 du <a href="#">décret n° 2010-1357 du 9 novembre 2010</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux,</li> <li>✓ Compter au moins 8 ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique,</li> <li>✓ Être titulaire de l'examen professionnel</li> </ul> <p><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe ou d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe,</li> <li>✓ Compter au moins 10 ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique,</li> <li>✓ Être titulaire de l'examen professionnel.</li> </ul> <p><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe ou d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe,</li> <li>✓ Compter au moins 10 ans de services effectifs, 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,</li> <li>✓ Être titulaire de l'examen professionnel.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Pas de prise en compte des services de contractuel</b></p>
<p><b>Éducateur des APS</b>  Art. 7 <a href="#">décret n° 2011-605 du 30 mai 2011</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaires et relever du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives,</li> <li>✓ Être titulaire des grades d'opérateur qualifié ou d'opérateur principal,</li> <li>✓ Justifier d'au moins 8 ans de services effectifs 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,</li> <li>✓ Et être titulaire d'un examen professionnel organisé par les centres de gestion.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Pas de prise en compte des services de contractuel</b></p>
<p><b>Éducateur des APS principal de 2<sup>ème</sup> classe</b>  Art. 11 du <a href="#">décret n° 2011-605 du 30 mai 2011</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives,</li> <li>✓ Être titulaire des grades d'opérateur qualifié ou d'opérateur principal,</li> <li>✓ Justifier d'au moins 10 ans de services effectifs en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité</li> </ul>

	<p>territoriale ou de l'Etat, dont 5 années au moins dans le cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Et être titulaire d'un examen professionnel organisé par les centres de gestion.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Pas de prise en compte des services de contractuel</b></p>
<p><b>Assistant de conservation</b>  Art. 7 du <a href="#">décret n° 2011-1642 du 23 novembre 2011</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine,</li> <li>✓ Être titulaire du grade d'adjoint du patrimoine principal de 2<sup>ème</sup> classe ou d'adjoint du patrimoine principal de 1<sup>ère</sup> classe,</li> <li>✓ Compter au moins dix ans de services publics effectifs, dont cinq années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois à caractère culturel en position d'activité ou de détachement</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Prise en compte <u>partielle</u> des services de contractuel de droit public ou privé dans un service public administratif dans la limite de 5 ans sur les 10 ans requis</b></p>
<p><b>Assistant de conservation principal de 2<sup>ème</sup> classe</b>  Art. 11 du <a href="#">Décret n° 2011-1642 du 23 novembre 2011</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine,</li> <li>✓ Être titulaire du grade d'adjoint du patrimoine principal de 1<sup>ère</sup> classe ou d'adjoint du patrimoine principal de 2<sup>ème</sup> classe,</li> <li>✓ Comptant au moins douze ans de services publics effectifs, dont cinq années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois à caractère culturel en position d'activité ou de détachement,</li> <li>✓ Être titulaire d'un examen professionnel organisé par les centres de gestion</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Prise en compte <u>partielle</u> des services de contractuel de droit public ou privé dans un service public administratif dans la limite de 7 ans sur les 12 ans requis</b></p>
<p><b>Chef de service de Police Municipale</b>  Art. 6 du <a href="#">décret n° 2011-444 du 21 avril 2011</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des agents de police municipale ou cadre d'emplois des gardes champêtres,</li> <li>✓ Compter au moins huit ans de services effectifs dans son cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement,</li> <li>✓ Être admis à un examen professionnel organisé par les centres de gestion.</li> </ul> <p><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des agents de police municipale titulaires du grade de brigadier-chef principal ou de chef de police,</li> <li>✓ Comptant au moins dix ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Pas de prise en compte des services de contractuel</b></p>

## Les conditions d'accès aux grades de catégorie C

<p style="text-align: center;"><b>Conditions requises sans examen professionnel</b> (Sans application de quotas) Art. 6 - 1° du <a href="#">décret n° 88-547 du 6 mai 1988</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Appartenir aux cadres d'emplois et grades suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adjoints techniques principaux de 2e et de 1re classes,</li> <li>• Adjoints techniques principaux de 2e et de 1re classes des établissements d'enseignement,</li> <li>• ATSEM.</li> </ul> </li> <li>✓ Compter au moins neuf ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou dans le cadre d'emplois des ATSEM.</li> </ul> <p style="text-align: center; color: red;">Pas de prise en compte des services de contractuel</p>
<p style="text-align: center;"><b>Conditions requises avec examen professionnel</b> Art. 6 - 2° du <a href="#">décret n° 88-547 du 6 mai 1988</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Appartenir aux cadres d'emplois suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adjoints techniques territoriaux,</li> <li>• Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement,</li> </ul> </li> <li>✓ Compter au moins sept ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Appartenir au cadre d'emplois des ATSEM,</li> <li>✓ Compter au moins sept ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois.</li> </ul> <p style="text-align: center; color: red;">Pas de prise en compte des services de contractuel</p>