

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 et établissements affiliés 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 et établissements affiliés.

[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^{er} 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^{er} 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 et établissements affiliés du Département.

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

SOMMAIRE

I) Les conditions d'ouverture et d'accès à la promotion interne	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 :	5
E) Les conditions relatives aux formations de professionnalisation :	7
II) Modalités pratiques de mise en œuvre de la promotion interne	15
A) La proposition de l'autorité territoriale :	15
B) La constitution du dossier :	17
C) Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne fixées par le Président du CDG :	17
D) L'établissement des listes d'aptitude :	18
E) La nomination des agents inscrits sur la liste d'aptitude :	19
Annexe :	20
Les conditions d'accès aux grades de catégorie A	20
Les conditions d'accès aux grades de catégorie B	24
Les conditions d'accès aux grades de catégorie C	28

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.

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.

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 ou en fonction d'une proportion de l'effectif de chaque cadre d'emplois.

Plus précisément, le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est déterminé suivant deux modalités différentes ; le résultat le plus favorable entre le 1) et le 2) étant retenu.

Par principe, la modalité a) est la plus favorable.

Bon à savoir : Ces modalités ont été assouplies, à compter du 1^{er} janvier 2024, par le décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale afin de générer davantage de quotas dans la finalité de rendre la fonction publique territoriale plus attractive.

1. La détermination des quotas en fonction du nombre de recrutements intervenus

En règle générale, les quotas sont calculés en fonction du nombre de recrutements opérés au cours de l'année civile précédente par une autre voie que la promotion interne, à savoir **1 recrutement par voie de promotion interne pour 2 recrutements** opérés au titre d'une autre voie (au lieu de la règle du 1 pour 3).

Pour déterminer les quotas, sont comptabilisés les fonctionnaires recrutés par :

- **Concours,**
- **Mutation externe à l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au CDG,**
- **Détachement ou intégration externe,**
- **Détachement pour stage au sein de la même collectivité ou du même établissement.**

Ne sont pas pris en compte :

- Mutation interne,
- Détachement au sein de la même collectivité,
- Renouvellement de détachement,
- Intégration après détachement,
- Avancement de grade,
- Promotion interne (sauf exception des Attachés et Agents de maîtrise),
- Nomination issue d'une sélection professionnelle,
- Transfert de personnel.

Toutefois, lorsque le nombre de recrutements n'a pas permis d'ouvrir un accès au titre de la promotion interne pendant une période d'au **moins de 2 ans** (au lieu de 4 ans), un fonctionnaire remplissant les conditions requises peut être inscrit sur la liste d'aptitude l'année suivante si au moins un recrutement opéré au titre d'une autre voie est intervenu.

S'agissant du recrutement nécessaire à l'application de cette dérogation, celui-ci doit être un de ceux pris en compte pour l'application de la règle des quotas. Il a pu intervenir au-delà de la période de 2 ans puisque la seule condition imposée est que le recrutement soit intervenu, sans autre considération de date. Par ailleurs, ce recrutement demeure valable même si le fonctionnaire en question n'exerce plus dans la collectivité ou l'établissement.

2. La détermination des quotas en fonction de l'effectif du cadre d'emplois

Si le résultat est plus favorable que le quota déterminé au a), le nombre de nominations peut être calculé en appliquant le quota prévu par le statut particulier à **8 % de l'effectif global** (au lieu de 5 %) des collectivités et établissements affiliées (pour les Centres de Gestion). Le résultat obtenu est arrondi à l'entier inférieur.

Pour la détermination de l'effectif global, **sont comptabilisés les agents en position d'activité ou de détachement et les agents contractuels de droit public en CDI** au 31 décembre de l'année N-1.

*

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 et établissements affiliée au Centre de Gestion.

À noter : La promotion interne d'accès au grade d'agent de maîtrise territorial sans condition d'examen professionnel est organisée sans règle de quotas.

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'apprécient au 1^{er} 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^{ème} 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^{er} 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.

Bon à savoir : 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^{er} octobre 2012 en totalité pour la 1^{ère} 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^{er} 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 légale, le mi-temps étant calculé sur la base de la durée légale du travail fixée pour les fonctionnaires à temps complet, à savoir :
 - o 39h jusqu'au 31 décembre 2001,
 - o 35h à compter du 1^{er} janvier 2002.

E) Les conditions relatives aux formations de professionnalisation :

Depuis le 1^{er} 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**.

Ce décret ne s'applique pas aux agents publics recrutés avant le 1^{er} juillet 2008 (pour lesquels des dispositions transitoires s'appliquent) ni aux policiers municipaux et aux sapeurs-pompiers qui sont soumis à d'autres obligations (voir plus bas).

Pour rappel :

Les cycles de formation de professionnalisation s'imposant aux fonctionnaires, depuis le 1^{er} 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^{er} 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 ;

- 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 ;
- les autres postes définis comme tels par l'autorité territoriale après avis du CST.

1. Régime juridique de la vérification des conditions de formation

La totalité de ces obligations de formation de professionnalisation doivent être accomplies pour les périodes révolues. Le décret n° 2008-512 ne définit pas ce qu'est une période révolue. En ce qui concerne la formation de professionnalisation tout au long de la carrière, les statuts particuliers indiquent qu'elle doit être suivie par période de 5 ans après la formation de professionnalisation au 1^{er} emploi pour les agents qui y sont soumis.

Deux interprétations sont ainsi possibles :

- D'une part, la condition de formation de professionnalisation tout au long de la carrière doit s'apprécier par cycle de 5 ans, c'est-à-dire à compter de la première période (a).
- D'autre part, la condition de formation de professionnalisation tout au long de la carrière doit s'apprécier sur les 5 dernières années sans prendre en compte les différents cycles (b).

Cette double interprétation a été confirmée par le décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024 qui assouplit l'appréciation de cette condition en introduisant un mécanisme de validation *a posteriori* des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues, et de lever ainsi un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.

Dans ce cadre, l'appréciation des conditions de formation sera réalisée en deux temps :

- **Premièrement**, vérifier si le fonctionnaire remplit les conditions sur le dernier cycle révolu après détermination des différentes périodes révolues depuis sa nomination sur le dernier cadre d'emplois.
- **Deuxièmement**, à défaut, vérifier si le fonctionnaire remplit ses conditions de formation inhérente au dernier cycle révolu en chevauchant les formations réalisées durant le cycle révolu et le cycle en cours au 1^{er} janvier de l'année civile de promotion interne en remontant sur les 5 dernières années.

a) La première étape d'appréciation - Le principe : L'appréciation sur la dernière période révolue

Le principe est que le fonctionnaire doit avoir accompli la totalité de ses formations statutaires pour les périodes révolues, c'est-à-dire pour le dernier cycle révolu.

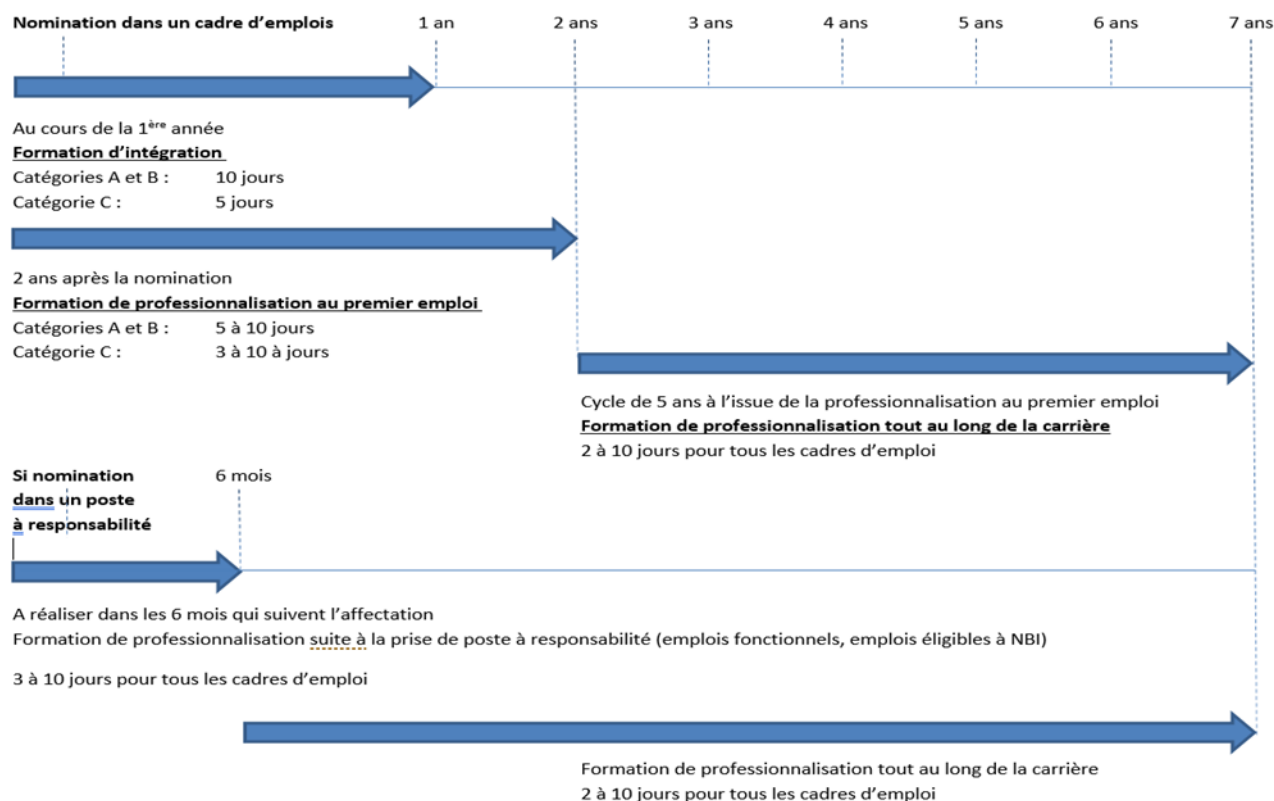
Ces périodes révolues correspondent aux différents cycles de formation ayant pris fin avant le 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude.

Chaque période révolue, c'est-à-dire terminée, s'apprécie indépendamment des autres. Seules les périodes révolues sont à prendre en compte. Lorsque le cycle de formation est en cours à la date d'appréciation des conditions (soit le 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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.

Schéma récapitulatif :



Exemple 1 : Conditions de formations de professionnalisation réunies d'un fonctionnaire recruté avant le 1^{er} juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2025

Un agent a été nommé adjoint administratif stagiaire le 1^{er} juillet 2005 et sa collectivité le présente à la promotion interne de Rédacteur pour l'année 2024.



- ⇒ Le fonctionnaire ayant été nommé dans son dernier cadre d'emplois avant le 1^{er} juillet 2008 (date d'entrée en vigueur de la réforme) n'est pas soumis à la formation d'intégration, ni à la formation de professionnalisation au 1^{er} emploi.
- ⇒ Lorsqu'il est proposé à la promotion interne 2025, le suivi de 2 jours minimum de *formation de professionnalisation tout au long de la carrière* entre le 1^{er} juillet 2018 et le 30 juin 2023 constitue la dernière période révolue permettant de satisfaire au respect des obligations de formation pour l'inscription sur la liste d'aptitude de promotion interne.

- ⇒ Puis à compter du 1^{er} juillet 2023, s'est ouverte une nouvelle période de 5 ans, jusqu'au 30 juin 2028. Cette dernière période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière n'étant pas terminée, l'autorité n'a pas à justifier des attestations de formation correspondantes.
- ⇒ Dans cet exemple, l'agent devra justifier d'au minimum 2 jours de *formation de professionnalisation tout au long de la carrière* sur sa troisième et dernière période révolue courant du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2023, quand bien même il n'a pas accompli les 2 jours sur la période révolue précédente. Seule l'ultime période révolue est prise en compte pour apprécier les conditions de formation.

Exemple 2 : Conditions de formations de professionnalisation réunies d'un fonctionnaire recruté depuis le 1^{er} juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2024

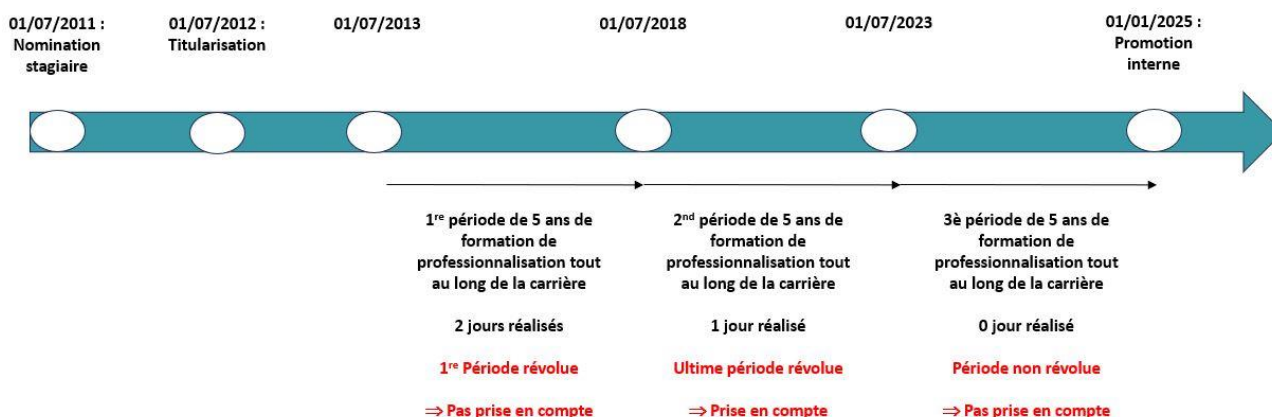
Un agent a été nommé adjoint administratif stagiaire le 1^{er} octobre 2014 et sa collectivité le présente à la promotion interne de Rédacteur pour l'année 2025.



- ⇒ Le fonctionnaire ayant été nommé dans son dernier cadre d'emplois après le 1^{er} juillet 2008 (date d'entrée en vigueur de la réforme) est soumis à la formation d'intégration et à la formation de professionnalisation au 1^{er} emploi dans les 2 années qui suivent sa nomination stagiaire.
- ⇒ Lorsqu'il est proposé à la promotion interne 2025, le suivi de 2 jours minimum de *formation de professionnalisation tout au long de la carrière* entre le 1^{er} septembre 2018 et le 31 août 2023 constitue la dernière période révolue permettant de satisfaire au respect des obligations de formation pour l'inscription sur la liste d'aptitude de promotion interne.
- ⇒ Puis à compter du 1^{er} septembre 2023, s'ouvre une nouvelle période de 5 ans, jusqu'au 31 août 2028. Cette dernière période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière n'étant pas terminée, l'autorité n'a pas à justifier des attestations de formation correspondantes.
- ⇒ Dans cet exemple, l'agent devra justifier d'au minimum 2 jours de *formation de professionnalisation tout au long de la carrière* sur sa seconde et dernière période révolue courant du 1^{er} septembre 2018 au 31 août 2023.

Exemple 3 : Conditions de formations de professionnalisation non réunies d'un fonctionnaire recruté depuis le 1^{er} juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2024

Un agent a été nommé rédacteur stagiaire le 1^{er} juillet 2011 et sa collectivité le présente à la promotion interne d'attaché pour l'année 2025.

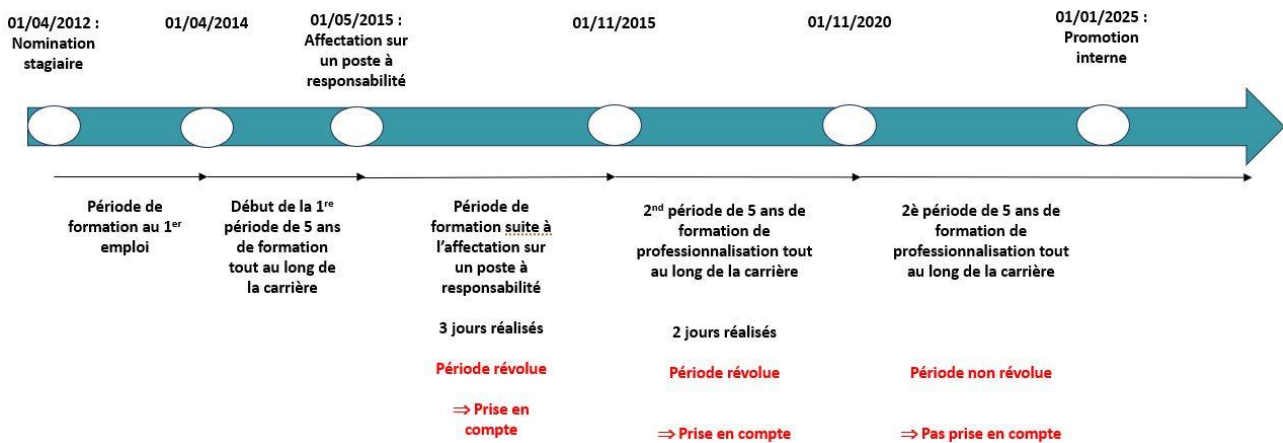


- ⇒ Le fonctionnaire est soumis à la formation d'intégration et à la formation de professionnalisation au 1^{er} emploi dans les 2 années qui suivent sa nomination stagiaire.
- ⇒ Lorsqu'il est proposé à la promotion interne 2025, le suivi de 5 jours minimum de *formation de professionnalisation tout au long de la carrière* entre le 1^{er} juillet 2018 et le 30 juin 2023 constitue la dernière période révolue permettant de satisfaire au respect des obligations de formation pour l'inscription sur la liste d'aptitude de Promotion interne.
- ⇒ Puis à compter du 1^{er} juillet 2023, s'ouvre une nouvelle période de 5 ans, jusqu'au 30 juin 2028 au titre de la *formation de professionnalisation tout au long de la carrière*.
- ⇒ **Dans cet exemple, le fonctionnaire ne remplit pas les conditions de formation car, sur la dernière période révolue au 1^{er} janvier 2025, il n'a pas accompli les 2 jours requis. Le fait qu'il ait accompli les 2 jours sur la période précédente ne saurait être pris en compte.**

Exemple 4 : Conditions de formations de professionnalisation réunies d'un fonctionnaire recruté depuis le 1^{er} juillet 2008 avec nomination sur un poste à responsabilité pour la campagne de promotion interne 2024

Un agent a été nommé rédacteur stagiaire le 1^{er} avril 2012 et sa collectivité le présente à la promotion interne d'attaché pour l'année 2025.

Le 1^{er} mai 2015, il a été affecté sur un poste à responsabilité 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.

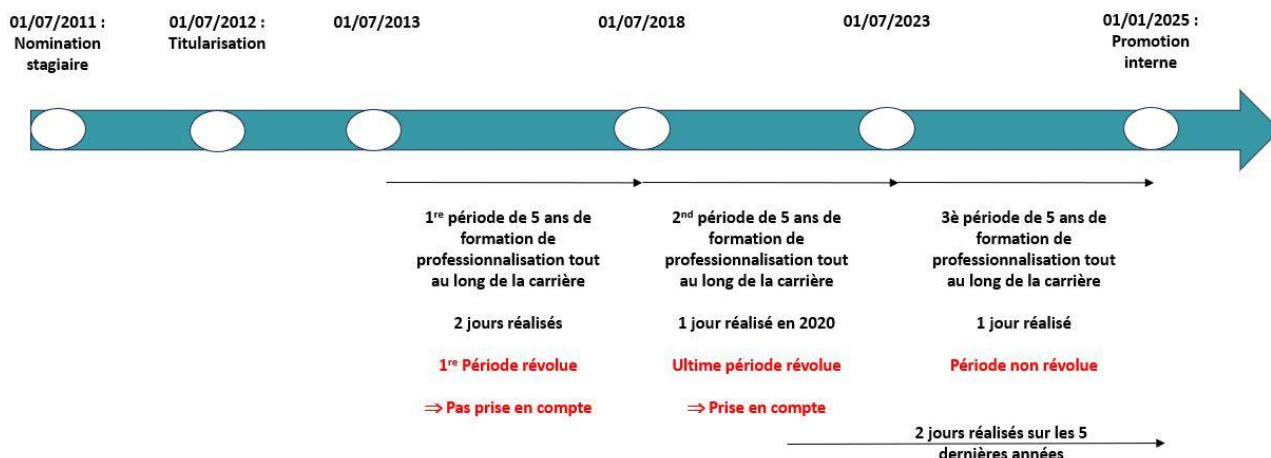


- ⇒ Le fonctionnaire est soumis à la formation d'intégration et à la formation de professionnalisation au 1^{er} emploi dans les 2 années qui suivent sa nomination stagiaire.
 - ⇒ L'année 2014 correspond à l'année au cours de laquelle débute sa 1^{ère} période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière.
 - ⇒ Suite à son affectation sur un poste à responsabilité au 1^{er} mai 2015, l'agent avait six mois pour réaliser la formation de professionnalisation, soit jusqu'au 31 octobre 2015 : **Exonération pour la période en cours de la formation tout au long de la carrière.**
 - ⇒ Au 1^{er} novembre 2015, un cycle de formation de professionnalisation tout au long de la carrière débute.
 - ⇒ **Dans cet exemple, le fonctionnaire remplit les conditions de formation car, sur la dernière période révolue au 1^{er} janvier 2025, il a accompli les 2 jours requis.**
- b) La seconde étape d'appréciation - La dérogation : La prise en compte des formations dans les 5 dernières années

Afin de ne pas pénaliser les agents par le jeu des cycles révolus qui peut faire perdre potentiellement 5 ans à un fonctionnaire avant de remplir les conditions de formation alors que certains peuvent remplir les conditions sur la base des 5 dernières années en chevauchant le cycle révolu et le cycle en cours avant le 1^{er} janvier de l'année civile, le respect des conditions de formation s'effectue sur les 5 dernières années dès lors que les conditions ne sont pas remplies sur le dernier cycle révolu.

Pour remplir les conditions de formation, il importe donc que le fonctionnaire ait réalisé au moins 2 jours de formations statutaires sur les 5 dernières années à compter du 1^{er} janvier de l'année de promotion interne, peu importe le motif de la formation dès lors qu'il s'agit bien d'une formation de professionnalisation.

Exemple 1 : Conditions de formations de professionnalisation réunies d'un fonctionnaire recruté depuis le 1^{er} juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2025



- ⇒ La condition de formation de professionnalisation tout au long de la carrière débute ainsi au 1^{er} juillet 2013 pour une période de 5 ans, c'est-à-dire jusqu'au 30 juin 2018.
- ⇒ La dernière période révolue de formation de professionnalisation tout au long de la carrière est celle comprise entre le 1^{er} juillet 2018 et le 30 juin 2023, période au cours de laquelle l'agent a accompli 1 jour de formation.
- ⇒ À compter du 1^{er} juillet 2023, une nouvelle période de 5 ans s'applique jusqu'au 30 juin 2028. Entre le 1^{er} juillet 2023 et le 1^{er} janvier 2024, l'agent a accompli un jour de formation.
- ⇒ **Dans cet exemple, le fonctionnaire ne remplit pas les conditions de formation sur la dernière période révolue au 1^{er} janvier 2025 car il n'a pas accompli les 2 jours requis. Toutefois, il a réalisé deux jours de formation sur les 5 dernières années entre le 1^{er} janvier 2020 et le 1^{er} janvier 2025.**

Cas particulier des formations des agents de police municipale

Les agents relevant de la filière police municipale ne sont pas soumis aux formations consacrées dans le décret n° 2008-512 précité.

Ils sont toutefois astreints à suivre une formation professionnelle continue obligatoire conformément aux articles R. 511-35 à R. 511-40 du code de la sécurité intérieure.

La formation continue obligatoire a pour objectif le maintien ou le perfectionnement de la qualification professionnelle des policiers municipaux ainsi que leur adaptation à l'exercice de leurs fonctions. Elle porte notamment sur la mise à jour des connaissances dans les différents domaines traités au cours de leur formation initiale d'application.

Le suivi de cette formation est obligatoire pour l'inscription sur la liste d'aptitude de promotion interne pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

L'attestation du CNFPT doit impérativement être transmise dans le dossier de promotion interne.

Le nombre de jours à réaliser est de 10 jours minimums par période de 5 ans après la titularisation.

Le même système de périodes révolues pour les autres agents est transposable aux agents de police municipale.

Toutefois, étant donné l'absence de précision textuelle explicite et de la pratique précédente, il sera appliqué pour les agents de police municipale la technique la plus favorable entre le cycle révolu et les 5 dernières années. Par exemple, un agent qui remplit les conditions sur les 5 dernières années (c'est-à-dire entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2024 pour la promotion interne 2025) sera recevable alors qu'il ne remplirait pas les conditions sur le cycle révolu de 5 ans.

2. Validité des formations suivies

Pour que les formations suivies soient réellement prises en compte, il importe **impérativement** de se prévaloir d'une **attestation du CNFPT** précisant l'intitulé et la durée de la formation et les dates ainsi que le type de formation au titre duquel elle a été suivie.

Il faut ainsi veiller :

- À ce que le bon type de formation soit indiqué dans l'attestation, ainsi que la durée et les dates.
- À transmettre les attestations à son autorité territoriale pour que celle-ci les communique dans le dossier de promotion interne.



Aucun dossier ne sera accepté si les attestations établies par le CNFPT ne sont pas jointes et ne sont pas conformes.

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.

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	
	Professionnalisation tout au long de sa carrière Professionnalisation tout au long de sa carrière Professionnalisation premier emploi Professionnalisation de prise de poste à responsabilité Perfectionnement Préparation concours Formation initiale Formation intégration		
Motivations de l'agent			
Avis de la CT			
Modalité d'organisation de la formation			
Hébergement souhaité	Sélectionnez un hébergement		
Aménagement particulier	☐ Cochez la case si vous souhaitez qu'un aménagement particulier de l'accueil soit prévu lors de la formation		
N° d'opération		Référence au plan de formation	

abandonner Valider

Si un fonctionnaire ne remplit pas tout ou partie des conditions de formation sur les périodes révolues, il peut, **par l'intermédiaire de son employeur**, demander une **dispense totale ou partielle auprès du CNFPT**.

Ce dispositif des dispenses permet de faire reconnaître par le CNFPT des formations professionnelles suivies par les agents territoriaux en-dehors du CNFPT au titre de la formation de professionnalisation ou qui n'ont pas pu être effectuées dans les délais prévus par les statuts.

Ce qui importe est que les formations suivies en-dehors du CNFPT soient en adéquation avec les responsabilités qui incombent aux fonctionnaires.

La demande doit être adressée au CNFPT **par l'employeur après concertation de l'agent** (article 17 du décret n° 2008-512 précité) en remplissant le formulaire dédié disponible [en cliquant ici](#).

En cas de reconnaissance, l'autorité territoriale devra transmettre dans le dossier de promotion interne la **notification d'accord total ou partiel de la dispense**.

Pour être prise en compte, la notification **devra être signée du CNFPT et indiquer le type de formation reconnue ainsi que le nombre de jours retenus et la période**.

Il importe également **d'anticiper** les demandes de dispense pour que l'accord du CNFPT puisse être transmis au CDG60 **avant la clôture de campagne de promotion interne**.

3. 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.

La promotion interne implique ainsi plusieurs étapes obligatoires relevant de la compétence de l'autorité territoriale pour certaines et du Centre de Gestion pour d'autres.

A) La proposition de l'autorité territoriale :

Il appartient à l'autorité territoriale de proposer des fonctionnaires pour chaque campagne de promotion interne à un double titre.

1. Déterminer les fonctionnaires promouvables

Il incombe, dans un premier temps, à l'autorité territoriale de déterminer les fonctionnaires promouvables, c'est-à-dire ceux qui remplissent les conditions statutaires de promotion interne.

L'accès à chaque grade au titre de la promotion interne est subordonné à des conditions statutaires fixés par chaque statut particulier (voir ci-dessous).

2. Déterminer les fonctionnaires à présenter pour la promotion interne

Il appartient, dans un second temps, à l'autorité territoriale de déterminer les fonctionnaires qu'elle entend présenter à la promotion interne.

Il faut indiquer que le fait de remplir les conditions statutaires n'ouvre pas un droit automatique à être présenté à la promotion interne.

La détermination des fonctionnaires à présenter à la promotion interne dépend en effet des **critères qu'elle a établis dans ses lignes directrices de gestion**, d'une part, **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, ...), d'autre part.

D'une part, depuis le 1^{er} janvier 2021, toute autorité territoriale doit établir des lignes directrices de gestion (LDG) qui permettent de formaliser, sur le temps d'un mandat, la politique de gestion des ressources humaines de la collectivité ou de l'établissement, autour de deux champs d'application :

- La mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Plus précisément, les LDG fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades ;
- 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 territoriale 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.

Dans le cadre de l'établissement de ces LDG, l'autorité territoriale est ainsi censée établir des critères en matière de promotion et de valorisations des parcours, pour lui permettre de déterminer les fonctionnaires qu'elle présentera à la promotion interne.

Ces LDG constituent une obligation si bien qu'une nomination au titre d'une promotion interne ne peut intervenir si elles n'ont pas été régulièrement adoptées.

Pour approfondir : Retrouvez toutes les informations sur les LDG en consultant notre site Internet [en cliquant ici](#) ou en contactant le service dédié à l'adresse gpet@cdg60.com.

D'autre part, tout agent public doit bénéficier d'un entretien professionnel annuel qui consiste à apprécier sa valeur professionnelle (article L. 521-1 du CFGP), laquelle est prise en compte notamment pour la promotion interne (article 8 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014).

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.

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

- ⇒ **Les lignes directrices de gestion** arrêtés par l'autorité territoriale après avis préalable du comité social territorial ;
- ⇒ **La valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle** de tous les promouvables ou de tous les lauréats de l'examen professionnel ;

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](#)).

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

B) La constitution du dossier par l'autorité territoriale :

Pour les collectivités et établissements affiliés au CDG60, 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 et établissements du département.

Les dossiers de promotion interne transmis au CDG60 doivent être établis avec le formulaire d'inscription. Ce formulaire est téléchargeable sur le site du CDG60.



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

Aucune relance ne sera effectuée auprès de la collectivité ou de l'établissement par les services du CDG60 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 :

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 sélection dans un nombre limité des agents proposés à la promotion interne sur dossier après application de critères objectifs de sélection**

À 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 un classement par grade et sollicitera une commission plénière.

- **La deuxième consiste en une consultation des membres des CAP réunis en commission plénière.**

Dans ce cadre, le Président du CDG60 :

- Dresse un bilan de la campagne de promotion interne en évoquant le nombre de dossiers reçus, le nombre de quotas disponible, le nombre de dossiers irrecevables en expliquant les motifs et le classement établi après la cotation des dossiers recevables ;
- Évoque les dossiers litigieux en termes d'ambiguïté d'interprétation de pièces justificatives.

De plus, le Président du CDG60 décide, après consultation et concertation de la commission plénière, de répartir le cas échéant les quotas entre différents grades du même cadre d'emplois.

En effet, les quotas sont déterminés par le Président du CDG60 au moment de l'ouverture de la campagne de promotion interne par cadre d'emplois. Or, certains cadres d'emplois relevant de la catégorie hiérarchique B disposent de plusieurs grades accessibles par la voie de la promotion interne (rédacteur, animateur, assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, chefs de service de police municipale, technicien et éducateur des activités physiques et sportives).

Ainsi, le Président du CDG60 peut, après concertation de la commission plénière, répartir les quotas entre les deux grades d'un même cadre d'emplois.

Le Président du CDG60 établit enfin les listes d'aptitude au titre de la promotion interne en fonction du classement établi après la cotation des dossiers et de la consultation de la commission plénière dans la limite des quotas ouverts pour chaque grade.

Pour approfondir : 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'appréciation comparée des dossiers cotés et de la consultation de la commission plénière, 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 pas recrutement et ce même si 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^{ème} 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 ou l'établissement 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 CDG60 et à une offre d'emploi et déclencher la procédure de recrutement. 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.

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 étant 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.

Bon à savoir : Retrouvez l'intégralité de la procédure de nomination au titre de la promotion interne [en cliquant ici](#).

Annexe :

Les conditions d'accès aux grades de catégorie A

Grades d'accès	Conditions cumulatives à remplir au 1 ^{er} janvier de l'année d'ouverture de la promotion interne
Administrateur <i>Art. 5 du décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987</i>	✓ 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, ✓ Justifier, au 1^{er} 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, ✓ Et être titulaire de l'examen professionnel.
Attaché (B vers A) <i>Art. 5 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987</i>	✓ Être fonctionnaire territorial, ✓ 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. OU ✓ Être fonctionnaire territorial de catégorie B, ✓ 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. Pas de prise en compte des services de contractuel
Attaché Secrétaire de mairie <i>Art. 5 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987</i>	✓ Être fonctionnaire territorial de catégorie A appartenant au cadre d'emplois des secrétaires de mairie, ✓ Et justifier de 4 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois. Pas de prise en compte des services de contractuel

Conservateur du patrimoine Art. 8 du décret n° 91-839 du 2 septembre 1991	✓ Être titulaire du grade d'attaché territorial de conservation du patrimoine, ✓ Et justifier d'au moins dix ans de services effectifs en catégorie A. 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
Conservateur des bibliothèques Art. 6 du décret n° 91-841 du 2 septembre 1991	✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux, ✓ Justifier d'au moins dix ans de services effectifs en catégorie A. 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
Bibliothécaire Art. 5 du décret n° 91-845 du 2 septembre 1991	✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, ✓ Être titulaire du grade d'assistant de conservation principal de 2^{ème} classe ou d'assistant de conservation principal de 1^{ère} classe, ✓ 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. 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
Attaché de conservation du patrimoine Art. 5 du décret n° 91-843 du 2 septembre 1991	✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, ✓ Être titulaire du grade d'assistant de conservation principal de 2^{ème} classe ou d'assistant de conservation principal de 1^{ère} classe, ✓ 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. 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
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2^{ème} catégorie Art. 5 du décret n° 91-855 du 2 septembre 1991	✓ Être fonctionnaire titulaire du grade de professeur d'enseignement artistique de classe normal ou de professeur d'enseignement artistique hors classe, ✓ Justifier de plus de 10 ans de services effectifs en qualité de professeur d'enseignement artistique,

	✓ Faire acte de candidature dans une spécialité (musique, danse, art dramatique, arts plastiques), ✓ Être titulaire d'un examen professionnel. 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
Professeur d'enseignement Artistique Art.5 du décret n° 91-857 du 2 septembre 1991	✓ Justifier de 10 ans de services effectifs accomplis dans les grades d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe ou d'assistant d'enseignement artistique principal de 1^{ère} classe, ✓ Faire acte de candidature dans une spécialité (musique, danse, art dramatique, arts plastiques), ✓ Et être titulaire de l'examen professionnel. Pas de prise en compte des services de contractuel
Ingénieur en chef Art. 7 du décret n° 2016-200 du 26 février 2016	✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ✓ 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, ✓ Et être titulaire de l'examen professionnel.
Ingénieur Sans examen professionnel Art. 11 du décret n° 2016-901 du 26 février 2016	✓ Être fonctionnaire territorial et appartenir au cadre d'emplois des techniciens territoriaux, ✓ Avoir le grade de technicien principal de 1^{ère} classe, ✓ Justifier de 8 ans de services effectifs en qualité de technicien principal de 2^{ème} classe ou de technicien principal de 1^{ère} classe. Pas de prise en compte des services de contractuel
Ingénieur Avec examen professionnel Art. 10 du décret n° 2016-901 du 26 février 2016	✓ Être fonctionnaire territorial et appartenir au cadre d'emplois des techniciens territoriaux, ✓ 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, ✓ Et être lauréat de l'examen professionnel. OU ✓ Être fonctionnaire territorial et appartenir au cadre d'emplois des techniciens territoriaux, ✓ Justifier de 8 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois technique de catégorie B, ✓ Et être lauréat de l'examen professionnel. Pas de prise en compte des services de contractuel

Directeur de police municipale Art. 5 du décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006	✓ Être fonctionnaire territorial, ✓ 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, ✓ Être admis à un examen professionnel Pas de prise en compte des services de contractuel
Conseiller territorial des activités physiques et sportives Art. 5 du décret n° 92-364 du 1 avril 1992	✓ Être fonctionnaire relevant du cadre d'emplois des éducateurs des activités physiques et sportives, ✓ Avoir le grade d'éducateur principal de 1^{ère} classe, ✓ 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. Pas de prise en compte des services de contractuel
Conseiller socio-éducatif Art. 5 du décret n° 2013-489 du 10 juin 2013	✓ Être fonctionnaire relevant des cadres d'emplois d'assistants territoriaux socio-éducatifs et les éducateurs territoriaux de jeunes enfants, ✓ Justifier d'au moins dix ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement. Pas de prise en compte des services de contractuel

Les conditions d'accès aux grades de catégorie B

Grades d'accès	Conditions cumulatives à remplir au 1 ^{er} janvier de l'année d'ouverture de la promotion interne
Animateur Art. 6 du <u>décret n° 2011-558 du 20 mai 2011</u>	✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation, ✓ Être titulaire des grades d'adjoint d'animation principal de 1^{ère} classe ou d'adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe, ✓ 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. Pas de prise en compte des services de contractuel
Animateur principal de 2^{ème} classe Art. 10 du <u>décret n° 2011-558 du 20 mai 2011</u>	✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation, ✓ Être titulaires des grades d'adjoint d'animation principal de 1^{ère} classe ou d'adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe, ✓ 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. ✓ Être titulaire d'un examen professionnel Pas de prise en compte des services de contractuel
Rédacteur Art. 8 et 27 du <u>décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012</u>	✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, ✓ Être titulaire du grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe, ✓ 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. 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 OU ✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, ✓ Être titulaire de l'un des grades suivants : – Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe, – Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe. ✓ 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, 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 OU ✓ Être fonctionnaire de catégorie C,

	✓ Être titulaire de l'examen professionnel prévu aux a) et b) de l'article 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 (Adjoints administratifs assurant les fonctions de SM et fonctionnaires de catégorie C justifiant de 10 ans de services effectifs)
Rédacteur principal de 2^{ème} classe Art. 12 du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012	✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, ✓ Être titulaire du grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe ou du grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, ✓ Compter au moins 12 ans de services publics effectifs, dont 5 années dans ce cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement, ✓ Être titulaire de l'examen professionnel. 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 OU ✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, ✓ Être titulaire du grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe ou du grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe ✓ 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, ✓ Et être titulaire de l'examen professionnel. 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
Technicien Art. 7 du décret n° 2010-1357 du 9 novembre 2010	✓ Être fonctionnaire relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux, ✓ 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. OU ✓ Être fonctionnaire titulaire du grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe, ✓ 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. OU ✓ Relever du cadre d'emploi des adjoints techniques des établissements d'enseignements et être titulaire du grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe, ✓ 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. Pas de prise en compte des services de contractuel
Technicien principal de 2^{ème} classe Art. 11 du décret n° 2010-1357 du 9 novembre 2010	✓ Être fonctionnaire relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux, ✓ 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, ✓ Être titulaire de l'examen professionnel OU ✓ Être fonctionnaire relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe ou d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, ✓ 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, ✓ Être titulaire de l'examen professionnel. OU ✓ Être fonctionnaire relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe ou d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, ✓ 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, ✓ Être titulaire de l'examen professionnel. Pas de prise en compte des services de contractuel
Éducateur des APS Art. 7 décret n° 2011-605 du 30 mai 2011	✓ Être fonctionnaires et relever du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives, ✓ Être titulaire des grades d'opérateur qualifié ou d'opérateur principal, ✓ 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, ✓ Et être titulaire d'un examen professionnel organisé par les centres de gestion. Pas de prise en compte des services de contractuel
Éducateur des APS principal de 2^{ème} classe Art. 11 du décret n° 2011-605 du 30 mai 2011	✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives, ✓ Être titulaire des grades d'opérateur qualifié ou d'opérateur principal, ✓ 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 opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives, ✓ Et être titulaire d'un examen professionnel organisé par les centres de gestion. Pas de prise en compte des services de contractuel
Assistant de conservation Art. 7 du décret n° 2011-1642 du 23 novembre 2011	✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine, ✓ Être titulaire du grade d'adjoint du patrimoine principal de 2^{ème} classe ou d'adjoint du patrimoine principal de 1^{ère} classe, ✓ 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 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
Assistant de conservation principal de 2^{ème} classe Art. 11 du Décret n° 2011-1642 du 23 novembre 2011	✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine, ✓ Être titulaire du grade d'adjoint du patrimoine principal de 1^{ère} classe ou d'adjoint du patrimoine principal de 2^{ème} classe, ✓ 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, ✓ Être titulaire d'un examen professionnel organisé par les centres de gestion 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
Chef de service de Police Municipale Art. 6 du décret n° 2011-444 du 21 avril 2011	✓ Être fonctionnaire et relever du cadre d'emplois des agents de police municipale ou cadre d'emplois des gardes champêtres, ✓ Compter au moins huit ans de services effectifs dans son cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement, ✓ Être admis à un examen professionnel organisé par les centres de gestion. OU ✓ 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, ✓ Comptant au moins dix ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement. Pas de prise en compte des services de contractuel

Les conditions d'accès aux grades de catégorie C

Conditions requises sans examen professionnel (Sans application de quotas) Art. 6 - 1° du décret n° 88-547 du 6 mai 1988	✓ Appartenir aux cadres d'emplois et grades suivants : • Adjoints techniques principaux de 2e et de 1re classes, • Adjoints techniques principaux de 2e et de 1re classes des établissements d'enseignement, • ATSEM. ✓ Compter au moins neuf ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou dans le cadre d'emplois des ATSEM. Pas de prise en compte des services de contractuel
Conditions requises avec examen professionnel Art. 6 - 2° du décret n° 88-547 du 6 mai 1988	✓ Appartenir aux cadres d'emplois suivants : • Adjoints techniques territoriaux, • Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, ✓ Compter au moins sept ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques. OU ✓ Appartenir au cadre d'emplois des ATSEM, ✓ Compter au moins sept ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois. Pas de prise en compte des services de contractuel