

## LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est un mode de recrutement dérogatoire au principe du concours qui permet d'accéder à un cadre d'emplois d'un niveau supérieur, le plus souvent d'une catégorie hiérarchique supérieure. De ce fait, les textes réglementaires la soumettent au respect d'une procédure stricte.

La promotion interne (PI) est une procédure permettant de faire progresser les fonctionnaires dans leur carrière. Pour en bénéficier, ils doivent remplir un certain nombre de conditions et être sélectionnés selon certaines modalités, notamment en respectant, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les lignes directrices de gestion. Ces dernières fixent, entre autres, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Par ailleurs, s'agissant d'une procédure sélective, elle obéit à un formalisme assez rigoureux qui nécessite, pour les collectivités et établissements publics, d'identifier les fonctionnaires qui peuvent y prétendre et d'anticiper au maximum les formalités à accomplir.

Le CIG de la petite couronne a fait le choix d'octroyer des points aux fonctionnaires proposés par les autorités territoriales affiliées afin de les départager, si le nombre de proposés est supérieur au nombre de postes ouverts, pour permettre leur proposition d'inscription sur la liste d'aptitude.

Jusqu'au 31 décembre 2020, la sélection continuera de se faire au regard des critères adoptés par les membres de la CAP, actualisés en juillet 2015.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les commissions administratives paritaires (CAP) n'auront plus à donner leur avis sur le projet de liste d'aptitude de la PI et la sélection des fonctionnaires proposés par les autorités territoriales s'opèrera, par le CIG de la petite couronne, au regard des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne (LDG-PI) arrêtées par son Président.

A cette même date, le Président du CIG de la petite couronne restera compétent pour dresser les listes d'aptitude pour les collectivités et établissements publics qui lui ont confié cette procédure. Il devra tenir compte des LDG-PI et pourra être assisté par un collège de représentants d'employeurs (article 30 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

*Pour faciliter la compréhension, vous trouverez à la page 14 un glossaire.*

## LES BÉNÉFICIAIRES

Peuvent être proposés à la promotion interne, les fonctionnaires **titulaires** issus :

- de la fonction publique territoriale ;
- d'une autre fonction publique (Etat, Hospitalière, Ville de Paris) et détachés dans la fonction publique territoriale.

Quelles que soient leur position statutaire et les modalités d'exercice des fonctions pour les fonctionnaires en position d'activité.

Sont donc exclus du dispositif les agents contractuels.

## UN ACCÈS À UN CADRE D'EMPLOIS DE NIVEAU SUPÉRIEUR

La **promotion interne permet à un fonctionnaire territorial** justifiant d'une certaine expérience professionnelle **d'accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur**, le plus souvent d'une catégorie hiérarchique supérieure, en application des articles L.523-1, L.523-4 à 6 du livre V, chapitre III du code général de la fonction publique.

Une promotion interne se traduit par :

- un changement de cadre d'emplois, voire de catégorie ;
- un classement sur une échelle de rémunération supérieure ;
- l'accès à un niveau plus élevé de fonctions et d'emplois ;
- de nouvelles possibilités de déroulement de carrière.

## UN MODE DE RECRUTEMENT DÉROGATOIRE À CELUI DU CONCOURS

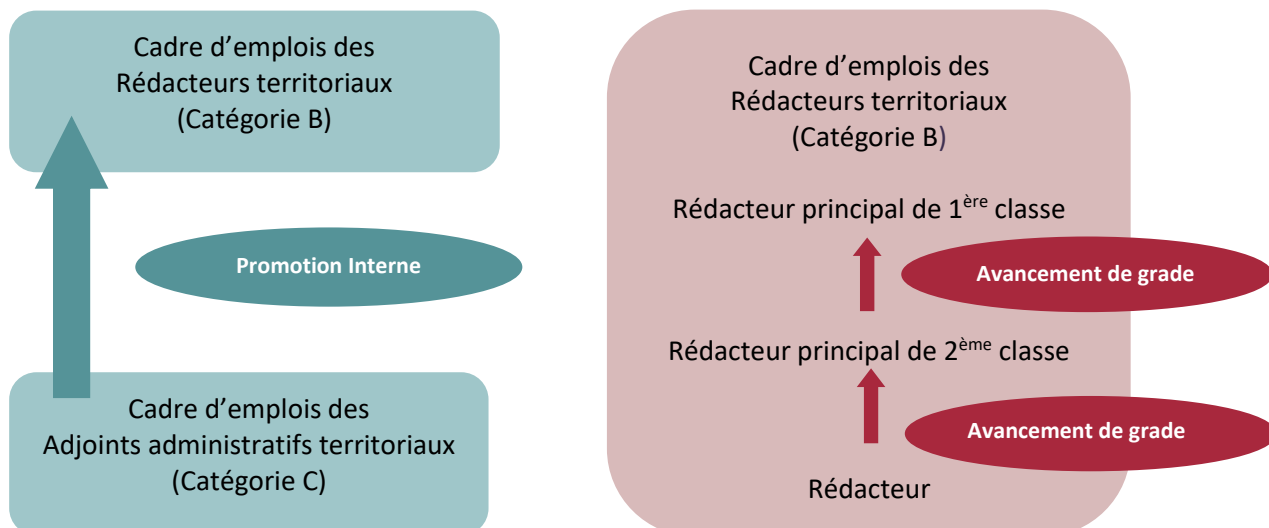
La promotion interne est un mode d'accès à un nouveau cadre d'emplois, dérogatoire au principe du recrutement par concours. De ce fait, le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est volontairement limité par des quotas prévus par les textes réglementaires.

S'agissant d'un mode de recrutement, la nomination par l'autorité territoriale du fonctionnaire inscrit sur une liste d'aptitude ne peut intervenir que si un emploi est vacant et que si la vacance ou la création a été déclarée à la bourse de l'emploi.

## UNE PROCÉDURE À NE PAS CONFONDRE AVEC L'AVANCEMENT DE GRADE

La promotion interne correspond à une progression d'un cadre d'emplois à un autre cadre d'emplois. Alors que l'avancement de grade correspond à une progression au sein d'un même cadre d'emplois.

Exemple :



## LES VOIES D'ACCÈS À LA PROMOTION INTERNE

Il existe **2 modalités d'accès** à un cadre d'emplois par la voie de la promotion interne (PI) :

- **au choix, sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience ;**
- **après la réussite à un examen professionnel**, modalité prévue dans certains statuts particuliers pour l'accès à un cadre d'emplois de niveau supérieur.

## LES CADRES D'EMPLOIS ET GRADES ACCESSIBLES PAR LA VOIE DE LA PROMOTION INTERNE

Dans la fonction publique territoriale, tous les cadres d'emplois ne sont pas accessibles par la PI.

Parmi les 60 cadres d'emplois territoriaux, seuls 22 sont accessibles par la voie de la PI, **soit un accès à 27 grades** :

- **13 en catégorie A** (dont 2 relèvent de la compétence du CNFPT : administrateur et ingénieur en chef)
- **12 en catégorie B** (dont 1 non concerné en petite couronne : lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels)
- **2 en catégorie C** (dont 1 non concerné en petite couronne : sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels)

Filière administrative	Filière animation	Filière culturelle	Filière médico-sociale	Police municipale	Filière sportive	Filière technique	Sapeurs pompiers professionnels
Administrateur cat A <i>PI organisée par le CNFPT</i>	Animateur principal de 2ème classe cat B	Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie cat A	Conseiller socio-éducatif cat A	Directeur de police municipale cat A	Conseiller des activités physiques et sportives (APS) cat A	Ingénieur en chef cat A <i>PI organisée par le CNFPT</i>	Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels cat B <i>non concerné en petite couronne</i>
Attaché cat A	Animateur cat B	Professeur d'enseignement artistique de classe normale cat A		Chef de service de police municipale cat B	Educateur des APS principal de 2ème classe cat B	Ingénieur cat A	Sous officier de sapeurs-pompiers professionnels cat C <i>non concerné en petite couronne</i>
Rédacteur principal de 2ème classe cat B		Conservateur du patrimoine cat A			Educateur des APS cat B	Technicien principal de 2ème classe cat B	
Rédacteur cat B		Conservateur de bibliothèques cat A				Technicien cat B	
		Attaché de conservation du patrimoine cat A				Agent de maîtrise cat C	
		Bibliothécaire cat A					
		Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe cat B					
		Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques cat B					

## DES CONDITIONS À REMPLIR

La première condition commune à tous les statuts particuliers porte sur l'appartenance à la fonction publique territoriale, en qualité de fonctionnaire titulaire ou détaché au sein de cette fonction publique.

Pour prétendre à la promotion interne, un fonctionnaire doit remplir les conditions prévues par les statuts particuliers et avoir accompli ses obligations de formation statutaire :

### ① Les conditions prévues par les statuts particuliers

Elles s'apprécient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est dressée et suppose que le fonctionnaire **appartienne à un cadre d'emplois déterminé** et selon les textes réglementaires :

⇒ **qu'il soit, parfois, titulaire d'un grade d'avancement ;**

*Par exemple, pour l'accès au choix au grade d'animateur : fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation qui sont titulaires des grades d'adjoint d'animation principal de 1<sup>ère</sup> classe et d'adjoint d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe.*

⇒ **qu'il justifie d'une expérience professionnelle suffisante** (conditions d'ancienneté). Elle peut être exprimée par :

- une certaine durée de services effectifs soit dans un grade, soit dans un cadre d'emplois ou emploi, soit dans une catégorie hiérarchique.

*Par exemple, pour l'accès au choix au grade d'animateur : 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 dans le cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation.*

- ou peut être subordonnée à l'exercice de fonctions particulières pendant une certaine durée, dans un emploi fonctionnel ou un grade.

*Par exemple, pour l'accès après examen professionnel au grade d'ingénieur : Appartenir au cadre d'emplois des techniciens territoriaux, être **seul dans son grade** et diriger depuis **au moins deux ans**, la totalité des services techniques des communes ou des établissements publics de coopération intercommunale de moins de 20 000 habitants dans lesquels il n'existe pas de membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.*

⇒ **qu'il soit lauréat d'un examen professionnel** pour la voie d'accès après examen professionnel.

## ② Les conditions concernant la formation statutaire obligatoire (FSO)

Elles s'apprécient au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que le fonctionnaire a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de FSO pour les périodes révolues. **L'accomplissement des obligations de formation de professionnalisation conditionne l'inscription sur les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne** (cf. la fiche sur la FSO).

La formation statutaire obligatoire (FSO) est une disposition applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 (décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux). Il s'agit d'actions de formation d'intégration à réaliser sur certaines périodes à compter du recrutement dans un cadre d'emplois ainsi que d'actions de formation de professionnalisation dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.



*L'attention des collectivités et des établissements publics est attirée sur la nécessité d'anticiper au maximum les formalités à accomplir relatives à la FSO dans la période concernée.*

*Concernant les demandes de dispense, il est rappelé que chaque commission de dispense placée auprès du CNFPT n'est pas dédiée à l'examen des dossiers d'un seul cadre d'emplois. Aussi, les demandes de dispense sont à transmettre tout au long de l'année auprès du CNFPT selon leur calendrier prévisionnel. Pour mémoire, la dispense est une solution par défaut qui peut être évitée si le fonctionnaire réalise ses obligations auprès du CNFPT dans les délais impartis pour la formation statutaire obligatoire adéquate.*

**Ces dispositions ne sont pas applicables à la police municipale** compte tenu des dispositions spécifiques en matière de formation obligatoire (FCO : formation continue obligatoire).

## CONSTITUTION DES DOSSIERS

### Établissement de la liste des fonctionnaires « promouvables »

Dès lors que le fonctionnaire remplit les conditions fixées par les statuts particuliers et qu'il a accompli ses obligations de formation (FSO ou FCO), il est dit « **promouvable** ».

La liste des promouvables est dressée pour chaque voie d'accès (au choix ou après examen professionnel) par l'autorité territoriale et est envoyée, dûment visée, au CIG de la petite couronne.

### Établissement de la liste des fonctionnaires « proposés »

Ce sont les autorités territoriales compétentes qui choisissent ensuite, parmi les fonctionnaires promouvables, ceux qu'elles souhaitent proposer.

Les listes de proposés sont transmises, signées de l'autorité territoriale, au CIG de la petite couronne en distinguant les proposés au choix et les proposés après examen professionnel.

Cela ne signifie pas, pour autant, que le fonctionnaire **proposé** sera inscrit sur la liste d'aptitude. L'autorité territoriale n'est tenue ni de proposer l'ensemble des fonctionnaires qui remplissent les conditions statutaires, ni de motiver sa décision, car la promotion interne n'est pas un droit. Elle doit cependant fonder son choix sur les critères définis à l'article L.523-1 du livre V, chapitre III du code général de la fonction publique, à savoir, **l'appréciation de la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle**.

Les listes des fonctionnaires promouvables et proposés peuvent faire l'objet d'une communication par affichage au sein de la collectivité ou de l'établissement public.

### Constitution des dossiers des fonctionnaires « proposés »

Pour chacun des fonctionnaires figurant sur la liste des proposés, l'autorité territoriale doit constituer un dossier individuel qui comprend notamment :

- les informations relatives au fonctionnaire et à sa carrière, ses services effectifs, sa valeur professionnelle, ses acquis de l'expérience professionnelle, ses formations, ses diplômes, ...
- les imprimés et les grilles LDG-PI dûment remplis et visés accompagnés des pièces justificatives permettant la vérification des conditions réglementaires et l'attribution des points.
- 

## UN NOMBRE LIMITÉ DE POSTES OUVERTS

La promotion interne dérogeant au principe du recrutement par concours, les possibilités d'accès à un cadre d'emplois par cette voie sont de fait numériquement limitées par des quotas.

Le nombre de postes pouvant être ouverts est déterminé par une règle fixée par le statut particulier des cadres d'emplois considérés. Le nombre de fonctionnaires inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur à ce nombre de postes ouverts.

Pour calculer le nombre d'inscriptions possibles (postes ouverts) sur la liste d'aptitude de la promotion interne, les deux modes de calcul suivants doivent être comparés. Seul le plus favorable sera retenu.

## ① La règle dite « du quota » ou « du recrutement »

Elle est appliquée après avoir recensé le nombre de recrutements intervenus dans le cadre d'emplois concerné par la promotion interne depuis l'établissement de la dernière liste d'aptitude pour le même cadre d'emplois. Le recensement des recrutements est fait par le CIG de la petite couronne pour l'ensemble des collectivités et établissements affiliés (assiette).

Pour la plupart des cadres d'emplois, la règle du quota est la suivante : 1 possibilité d'inscription sur la liste d'aptitude pour 3 recrutements intervenus par d'autres voies (**quota 1 pour 3**).

Seuls certains modes de recrutements sont pris en compte (réglementaire), à savoir :

- les **concours** ;
- les **mutations externes** à la collectivité et aux établissements en relevant ;
- les **détachements** hormis ceux opérés au sein de la même collectivité ;
- les **intégrations directes** hormis celles opérées au sein de la même collectivité.



### **Ne sont pas pris en compte :**

- les recrutements par la voie de la promotion interne
- les nominations par la voie de l'avancement de grade
- les renouvellements et intégrations à la suite d'un détachement
- les recrutements à la suite des sélections professionnelles
- les transferts de personnels (communes/EPCI/EPT)
- les titularisations des agents reconnus travailleurs handicapés (livre III, article L.352-4 du code général de la fonction publique.
- les intégrations lors de la constitution initiale d'un cadre d'emplois
- les recrutements d'agents contractuels

Les autorités territoriales sont tenues de communiquer au CIG de la petite couronne les décisions de nomination (arrêtés). Celles-ci seront transmises par le CIG de la petite couronne au contrôle de légalité (préfecture) avec les listes d'aptitude établies par le président.

## ② La règle dite « de l'effectif »

L'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au CIG de la petite couronne doit déclarer l'effectif des fonctionnaires du cadre d'emplois concerné par la PI au 31 décembre de l'année précédant l'établissement de la liste d'aptitude.

Pour le calcul du nombre de postes ouverts avec cette règle, le **quota de 1 pour 3 est appliqué à 5% de l'effectif** des fonctionnaires du cadre d'emplois, en position d'activité ou de détachement.

Cette règle de l'effectif est retenue seulement si elle permet de dégager un nombre de postes ouverts supérieur à celui déterminé avec la règle du quota.

*Exemple pour l'accès au grade d'attaché territorial par la voie de la promotion interne pour les collectivités et établissements publics ayant confié cette procédure au CIG de la petite couronne :*

Règle dite « du quota » ou « du recrutement »	Règle dite « de l'effectif »
Si 366 recrutements ont été validés par le CIG pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux, alors 122 postes pourront être ouverts pour la PI d'attaché territorial :	Si 1524 effectifs ont été déclarés pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux alors 26 postes pourront être ouverts pour la PI d'attaché territorial :
366 divisé par 3 = 122	1524 x 5% = 76,2 divisé par 3 = 26,4

**Le CIG de la petite couronne procède à cette comparaison pour l'ensemble des collectivités et établissements publics qui lui sont affiliés et retient la règle la plus favorable, c'est-à-dire celle qui permet de dégager le plus grand nombre de postes (dans l'exemple ci-dessus, c'est donc la règle dite « du quota » qui serait retenue).**

La mutualisation des recrutements déclarés par les collectivités et établissements publics affiliés permet d'accroître le nombre de fonctionnaires pouvant être inscrits sur les listes d'aptitude, quelle que soit la taille de la collectivité ou de l'établissement public. Ils peuvent ainsi obtenir davantage de postes qu'ils n'en auraient eus, à eux seuls.

#### Exception pour l'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux

- **sans quota** pour l'accès au choix
- **quota de 1 pour 2** pour l'accès après examen professionnel

« sans quota » au choix	« quota 1 pour 2 » après examen professionnel
Tous les fonctionnaires qui remplissent les conditions réglementaires (y compris la FSO) sont inscrits sur la liste d'aptitude à la voie d'accès au choix.  <i>Exemple :</i> 539 inscrits sur la liste d'aptitude au titre de l'année 2018.	Le nombre de postes ouverts au quota de 1 pour 2 est conditionné aux recrutements des fonctionnaires inscrits sur les listes d'aptitude par la voie « au choix, sans quota ».  <i>Exemple :</i> Si 438 fonctionnaires ont été recrutés à la suite de leur inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au choix (c'est-à-dire « sans quota ») sur une période déterminée alors 219 postes seront ouverts à la promotion interne pour l'accès après examen professionnel au titre de la prochaine session.  438 divisé par 2 = 219

### LA LISTE D'APTITUDE

**Rappel :** seuls les fonctionnaires remplissant les conditions fixées par les statuts particuliers au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie et ayant accompli leurs obligations de formation (FSO ; FCO) peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude à la promotion interne. Le nombre de fonctionnaires inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus (postes ouverts).

#### Etablissement de la liste d'aptitude

La liste d'aptitude au titre de la promotion interne est établie, par ordre alphabétique, par le président du CIG de la petite couronne sur proposition des autorités territoriales, pour les collectivités et établissements publics lui ayant confié cette procédure.



Les fonctionnaires sont inscrits sur une liste d'aptitude établie pour chacune des 2 voies d'accès, sauf exception prévue dans les statuts particuliers (exemple une seule liste pour l'accès au 1<sup>er</sup> grade de chef de service de police municipale).

La liste d'aptitude a une **valeur nationale**.

### Publicité et réinscription

C'est le CIG de la petite couronne qui en assure la publicité (à l'exception des listes d'aptitudes établies par le CNFPT pour les A+). Pour les conservateurs territoriaux, la publicité est également publiée au journal officiel (JO).

Il est conseillé aux collectivités et établissements publics d'en assurer également la communication auprès de leurs fonctionnaires.

**L'inscription initiale** sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne **est d'une durée de deux ans**. Elle peut être renouvelée :

- une première fois, sur demande écrite du fonctionnaire pour une troisième année ;
- une deuxième fois si le fonctionnaire n'est pas nommé au cours de la troisième année. Il peut donc être réinscrit, sur sa demande, pour une quatrième année.

Le décompte des quatre ans peut être suspendu pendant certaines périodes, exemples : congé parental, congé maternité....

## LA NOMINATION

***Rappel** : pour être recruté dans un cadre d'emplois d'un niveau supérieur, un fonctionnaire doit être préalablement inscrit sur une liste d'aptitude.*

L'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude lui donne vocation à être promu dans le cadre d'emplois auquel la liste donne accès.

Toutefois, cette inscription n'emporte pas nomination dans le grade. L'autorité territoriale n'est pas tenue de recruter tous les fonctionnaires inscrits, même en cas de vacance d'emploi. La liberté de recrutement des collectivités est un aspect du principe de libre administration.

D'une portée nationale, elle permet au fonctionnaire d'être recruté sur un emploi vacant dans l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements (livre I, art. L.4 et livre V, art. L.523-5 du code général de la fonction publique).

Dans la mesure où la promotion interne est un mode de recrutement, les conditions applicables à toute nomination doivent être respectées :

- d'une part, le fonctionnaire doit remplir les conditions nécessaires pour accéder au grade visé par la liste d'aptitude (exemple : conditions d'aptitude physique...);
- d'autre part, l'autorité territoriale doit disposer dans ses effectifs d'un emploi vacant dans le cadre d'emplois et le grade auxquels la liste d'aptitude donne accès et déclarer au préalable la vacance de cet emploi. L'emploi doit correspondre à des besoins réels et donner lieu à l'exercice de missions correspondant à celles du grade visé.

Sauf dispense de stage, les fonctionnaires recrutés sont nommés stagiaires avant d'être titularisés (détachement pour stage et titularisation dans les conditions prévues par le statut particulier du cadre d'emplois).

La nomination et la titularisation sont de la compétence exclusive de l'autorité territoriale. En application de l'article L. 452-36 du livre IV, chapitre II du code général de la fonction publique, les autorités territoriales sont tenues de communiquer au centre de gestion les nominations.

Toute personne inscrite sur une liste d'aptitude est radiée dès sa nomination en qualité de stagiaire ou, en cas de dispense de stage, dès sa nomination en qualité de titulaire.

## LE RÔLE DU CIG DE LA PETITE COURONNE

Le service de la Promotion interne, rattaché à la direction des Organismes paritaires au sein du CIG de la petite couronne, a pour rôle :

- de conseiller et d'accompagner les collectivités et établissements publics affiliés dans le domaine de la promotion interne ;
- d'établir le calendrier prévisionnel annuel et les circulaires ;
- d'instruire les dossiers des fonctionnaires proposés par les employeurs lui ayant confié cette procédure ;
- d'élaborer les documents de travail pour le président du CIG de la petite couronne et les membres de la commission ;
- de recueillir l'avis du président du CIG de la petite couronne sur les projets de listes d'aptitude examinés ;
- de transmettre au contrôle de légalité les listes d'aptitude arrêtées par le président du CIG de la petite couronne.

### Etablissement du calendrier annuel prévisionnel et des circulaires

Chaque année un calendrier prévisionnel relatif aux propositions d'inscriptions sur les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne est adressé aux collectivités et établissements publics affiliés.

Bien que les textes réglementaires ne prévoient pas expressément l'obligation d'établir chaque année une liste d'aptitude « promotion interne » pour un grade donné, le CIG de la petite couronne, par l'effet de mutualisation des postes, établit chaque année pour l'ensemble des collectivités et établissements publics qui lui sont affiliés en moyenne jusqu'à 10 listes d'aptitude réparties sur environ 5 sessions de promotion interne dans l'année.

Les cadres d'emplois ouverts chaque année sont déterminés par le CIG de la petite couronne à partir de plusieurs indicateurs :

- Les résultats des examens professionnels organisés par les centres de gestion pour l'accès à certains cadres d'emplois et grades par la voie de la promotion interne. Ce sont des examens professionnels « réglementaires » qui conditionnent en tout premier lieu l'inscription des fonctionnaires sur les projets de listes d'aptitude.

*Exemple : l'examen professionnel « réglementaire » d'accès au cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique.*

- Les listes des lauréats de concours pour des cadres d'emplois accessibles par la voie de la promotion interne. En effet, les possibilités d'inscription sur les listes d'aptitude « promotion interne » (postes ouverts) sont déterminées, entre autres, par les recrutements opérés par la voie du concours dans le cadre d'emplois concerné.

*Exemple : les recrutements des lauréats du concours d'attaché territorial permettent, entre autres, de déterminer le nombre de possibilités d'inscription sur la liste d'aptitude « promotion interne » des attachés territoriaux.*

- Le respect du dispositif réglementaire qui prévoit que, lorsque le nombre de recrutements (3 prévus en application des dispositions d'un statut particulier) n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 4 ans, une inscription sur la liste d'aptitude est possible pour un fonctionnaire territorial remplissant toutes les conditions statutaires, si au moins un recrutement entrant en compte (exemple : concours) pour cette inscription est intervenu depuis la dernière liste d'aptitude.

*Pour rappel, cela s'applique aux recrutements mutualisés déclarés par l'ensemble des collectivités affiliées.*

Pour permettre aux autorités territoriales de présenter leurs propositions d'inscriptions sur les listes d'aptitude « promotion interne » (c'est-à-dire les fonctionnaires qui sont proposés par leurs employeurs), des circulaires propres à chaque session de promotion interne sont mises à leur disposition selon un rythme variable (tous les 3 mois environ).

Elles permettent de constituer un dossier pour chaque fonctionnaire qui a été proposé dans le respect des conditions réglementaires fixées par les statuts particuliers, des sélections au regard des LDG-PI et des dates limites imposées pour la transmission de **l'ensemble** du dossier.

Les circulaires sont mises à disposition des employeurs sur le site internet du CIG de la petite couronne ([www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)) environ 6 mois avant la tenue des sessions.

### Calcul des postes ouverts

Il détermine le nombre de postes ouverts à la promotion interne pour chaque session, selon la règle fixée par le statut particulier des cadres d'emplois concernés pour l'ensemble des collectivités et établissements publics qui lui sont affiliés en retenant la règle la plus favorable.

Pour la règle du quota, il vérifie les modes de recrutement au regard des décisions de nomination envoyées par les autorités territoriales. Pour rappel, seuls sont pris en compte les modes de recrutements suivants :

- les **concours** ;
- les **mutations externes** à la collectivité et aux établissements en relevant ;
- les **détachements** hormis ceux opérés au sein de la même collectivité ;
- les **intégrations directes** hormis celles opérées au sein de la même collectivité.

### Instruction des dossiers

Le service de la Promotion interne procède en deux temps :

- tout d'abord, **il vérifie** que chaque fonctionnaire proposé remplit **les conditions réglementaires** (statuts particuliers et FSO/FCO) ;
- puis, si tel est le cas, **il attribue des points** à chaque fonctionnaire conformément au barème établi à **partir des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne (LDG-PI)** et aux informations transmises par les collectivités et établissements publics.

### Classement des fonctionnaires proposés

Une fois l'étape d'instruction finalisée, les vérifications faites et le calcul de points effectué pour chaque dossier de fonctionnaire proposé, le service de la Promotion interne est en mesure de classer les fonctionnaires (total des points pour l'ensemble des LDG-PI).

Puis, en fonction du nombre de postes ouverts, le service de la Promotion interne établit le projet de liste d'aptitude et prépare les documents de travail pour le président du CIG de la petite couronne et les membres de la commission amenés à l'assister.

### Liste d'aptitude

Lorsque la liste d'aptitude est arrêtée par le président du CIG de la petite couronne, un arrêté est pris, par ce dernier, pour la fixer.

L'arrêté ainsi que les décisions de recrutement ayant servi au calcul du nombre d'emplois accessibles par la voie de la promotion interne (postes ouverts), sont obligatoirement transmis, par le CIG de la petite couronne, **au contrôle de légalité** (préfecture). La liste est exécutoire dès cette transmission.

Enfin, le CIG de la petite couronne est chargé d'assurer la publicité de la liste d'aptitude (à l'exception des listes d'aptitudes établies par le CNFPT pour les A+) et d'informer les fonctionnaires concernés de leur inscription sur cette liste.

Il est conseillé aux collectivités et établissements publics d'en assurer également la communication auprès de leurs agents.

## SYNTHÈSE DES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE LA PROMOTION INTERNE

### Rôle des autorités territoriales et du CIG de la petite couronne

#### Pour les collectivités et établissements publics ayant confié cette procédure au CIG de la petite couronne :

- déclarer les recrutements et les effectifs (assiette pour calculer les postes ouverts à la PI) et adresser au CIG de la petite couronne une copie des décisions de nominations uniquement pour les recrutements déclarés ;
- identifier les fonctionnaires qui peuvent y prétendre en vérifiant au préalable les conditions relatives aux statuts particuliers et à l'accomplissement de la FSO ;
- anticiper au maximum les formalités à accomplir concernant la formation obligatoire (FSO / FCO) et vérifier les attestations de formation. Saisir pour la FSO, si besoin, la commission de dispense placée auprès du CNFPT. Il est rappelé que chaque commission n'est pas dédiée à l'examen des dossiers d'un seul cadre d'emplois. Aussi, les demandes de dispense sont à transmettre tout au long de l'année au CNFPT selon le calendrier prévisionnel des commissions ;
- adresser au CIG de la petite couronne la liste des fonctionnaires promouvables et proposés ;
- constituer les dossiers individuels avec toutes les pièces demandées et les envoyer au CIG de la petite couronne dans les délais impartis (Cf. circulaire et calendrier prévisionnel disponibles sur le site du CIG de la petite couronne ([www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)) ;
- En cas de recrutement après inscription sur la liste d'aptitude :
  - avoir un poste vacant ou créer l'emploi si besoin ;
  - déclarer la vacance d'emploi ;
  - vérifier les conditions applicables à toute nomination ;
  - prendre l'arrêté de recrutement ;
  - déclarer la nomination.

#### Pour le CIG de la petite couronne :

- conseiller et accompagner les collectivités et les établissements publics en matière de PI ;
- établir le calendrier prévisionnel annuel des sessions de promotion interne (site internet du CIG de la petite couronne) ;
- préparer les circulaires et informer les collectivités et établissements publics de leur parution ;
- calculer le nombre de postes ouverts (règle du recrutement ou de l'effectif) sur la base des éléments transmis par les employeurs ;
- vérifier et instruire les dossiers adressés par les employeurs concernés ;
- attribuer les points à chaque fonctionnaire sur la base du barème des LDG-PI et des informations transmises par les employeurs ;
- établir le projet de liste d'aptitude et préparer les documents pour le président du CIG de la petite couronne et les membres de la commission amenés à l'assister ;
- réunir la commission selon le calendrier prévisionnel ;
- prendre l'arrêté fixant la liste d'aptitude établie par le président du CIG de la petite couronne pour l'ensemble des collectivités et établissements publics lui ayant confié cette procédure ;
- adresser cet arrêté et les décisions de nomination (uniquement pour les recrutements déclarés) ayant servi au calcul de l'assiette (postes ouverts) au contrôle de légalité (préfecture) ;
- assurer la publicité de la liste d'aptitude (sauf A+) après qu'elle a été rendue exécutoire ;
- informer les fonctionnaires concernés de leur inscription sur la liste d'aptitude.

**GLOSSAIRE**

Agent promu	Fonctionnaire qui a reçu une promotion, qui a été nommé.																																																
Avancement de grade	Possibilité pour un fonctionnaire d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. <i>Voir « cadre d'emplois »</i>																																																
Avancement d'échelon	Chaque grade est divisé en un certain nombre d'échelons. Le passage d'un échelon à un autre s'effectue selon une durée d'avancement. Il correspond à une évolution dans le même grade avec une augmentation de traitement indiciaire. <i>Voir « échelon »</i>																																																
Cadre d'emplois	Un cadre d'emplois regroupe généralement plusieurs grades. La fonction publique territoriale est organisée en 57 <b>cadres d'emplois</b> (ex. : les agents sociaux territoriaux, les attachés territoriaux, les techniciens territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les éducateurs territoriaux de jeunes enfants, les animateurs territoriaux, ...).  <i>Exemple :</i> <i>Les adjoints techniques territoriaux constituent un <b>cadre d'emplois</b> de la <b>filière technique</b> de la <b>catégorie C</b>, institué par le décret n°2006-1691 du 22 décembre 2006, qui en fixe le <b>statut particulier</b>. Il comprend <b>3 grades</b> :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>1er grade : adjoint technique (grade de recrutement) ;</i></li> <li>- <i>2ème grade : adjoint technique principal de 2ème classe (grade de recrutement et d'avancement) ;</i></li> <li>- <i>3ème grade : adjoint technique principal de 1ère classe (grade d'avancement).</i></li> </ul>																																																
Catégorie	Les cadres d'emplois sont répartis en <b>3 catégories</b> hiérarchiques désignées par les lettres <b>A, B, et C</b> qui correspondent à des fonctions : <ul style="list-style-type: none"> <li>- de direction et de conception pour la catégorie A</li> <li>- d'application pour la catégorie B</li> <li>- d'exécution spécialisées ou non pour la catégorie C</li> </ul>																																																
Echelon	Un échelon détermine les conditions de traitement brut de base d'un agent. A chaque échelon, correspond un indice brut (IB) qui lui-même correspond à un indice majoré (IM). L'évolution dans le grade correspond au passage d'un échelon à un autre qui s'effectue selon une durée d'avancement. Chaque grade comprend plusieurs échelons.  <i>Exemple : le grade de rédacteur territorial (1<sup>er</sup> grade du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, catégorie B, filière administrative) comprend 11 échelons :</i>  <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th>Echelon</th> <th>Indice Brut</th> <th>Indice majoré</th> <th>Durée</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>446</td><td>392</td><td>1 an</td></tr> <tr><td>2</td><td>461</td><td>404</td><td>2 ans</td></tr> <tr><td>3</td><td>484</td><td>419</td><td>2 ans</td></tr> <tr><td>4</td><td>513</td><td>441</td><td>2 ans</td></tr> <tr><td>5</td><td>547</td><td>465</td><td>2 ans</td></tr> <tr><td>6</td><td>573</td><td>484</td><td>3 ans</td></tr> <tr><td>7</td><td>604</td><td>508</td><td>3 ans</td></tr> <tr><td>8</td><td>638</td><td>534</td><td>3 ans</td></tr> <tr><td>9</td><td>660</td><td>551</td><td>3 ans</td></tr> <tr><td>10</td><td>684</td><td>569</td><td>3 ans</td></tr> <tr><td>11</td><td>707</td><td>587</td><td>-</td></tr> </tbody> </table>	Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	1	446	392	1 an	2	461	404	2 ans	3	484	419	2 ans	4	513	441	2 ans	5	547	465	2 ans	6	573	484	3 ans	7	604	508	3 ans	8	638	534	3 ans	9	660	551	3 ans	10	684	569	3 ans	11	707	587	-
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée																																														
1	446	392	1 an																																														
2	461	404	2 ans																																														
3	484	419	2 ans																																														
4	513	441	2 ans																																														
5	547	465	2 ans																																														
6	573	484	3 ans																																														
7	604	508	3 ans																																														
8	638	534	3 ans																																														
9	660	551	3 ans																																														
10	684	569	3 ans																																														
11	707	587	-																																														

Filière	<p>La filière permet de définir le secteur d'activité commun à plusieurs cadres d'emplois. Il existe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>6 filières</b> dans la fonction publique territoriale : administrative ; animation ; culturelle ; médico-sociale ; sportive ; technique.</li> <li>- <b>2 secteurs d'activités spécifiques</b> : police municipale ; sapeurs-pompiers professionnels.</li> </ul> <p><i>voir « cadre d'emploi »</i></p>
Formation statutaire obligatoire (FSO)	<p>Les fonctionnaires territoriaux sont astreints, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008, à suivre des formations statutaires obligatoires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>des actions favorisant leur intégration dans la fonction publique territoriale</b> <i>Doivent être effectuées pendant la 1<sup>ère</sup> année suivant la nomination stagiaire.</i> <i>Le nombre de jours à réaliser est de :</i> <i>5 jours pour les fonctionnaires de la catégorie C ;</i> <i>10 jours pour les fonctionnaires des catégories A et B (depuis le 01/01/2016 – décret n°2015-1385 du 29 octobre 2015).</i></li> <li>• <b>des actions de professionnalisation dispensées tout au long de leur carrière et à l'occasion de leur affectation dans un poste à responsabilité :</b> <b>La formation de professionnalisation au premier emploi</b> <i>doit être effectuée dans les 2 ans suivant la nomination.</i> <i>Sont concernés : les fonctionnaires recrutés dans leur cadre d'emplois actuel depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 (date d'effet du dispositif) : après réussite à concours (y compris ceux permettant l'accès à un grade d'avancement comme adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe ou animateur principal de 2<sup>e</sup> classe) ; promotion interne ; détachement ou intégration directe (selon les modalités définies par les statuts particuliers).</i> <i>Le nombre de jours à réaliser est de :</i> <i>3 jours à 5 jours pour les fonctionnaires de la catégorie C ;</i> <i>5 jours à 10 jours pour les fonctionnaires des catégories A et B.</i>  <b>La formation de professionnalisation tout au long de la carrière</b> <i>intervient après la formation de professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi si le fonctionnaire est concerné par celle-ci.</i> <i>Le nombre de jours à réaliser est de 2 jours à 10 jours par période de 5 ans pour les fonctionnaires des catégories A, B et C.</i>  <b>La formation de professionnalisation à la suite de l'affectation dans un poste à responsabilité</b> <i>intervient dans les 6 mois suivant cette affectation.</i> <i>Le nombre de jours à réaliser est de 3 jours à 10 jours pour les 3 catégories A, B et C.</i></li> </ul> <p>Elles s'apprécient au vu des attestations du CNFPT établissant le respect de la totalité de ces obligations. L'accomplissement des formations de professionnalisation conditionne l'inscription sur les listes d'aptitude de la promotion interne.</p>
Formation continue obligatoire (FCO)	<p>Les fonctionnaires de la police municipale sont tenus de suivre en cours de carrière une formation continue en vue de maintenir ou de parfaire leur qualification professionnelle et leur adaptation aux fonctions. 10 jours de FCO doivent être réalisés dans la période :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de 5 ans pour les agents de police municipale ;</li> <li>- de 3 ans pour les chefs de service de police municipale.</li> </ul> <p>La FCO s'apprécie au vu des attestations du CNFPT établissant le respect de la totalité de ces obligations. Son accomplissement conditionne l'inscription sur les listes d'aptitude de la promotion interne.</p>

Grade	<p>Un cadre d'emplois regroupe généralement plusieurs <b>grades</b> : un grade initial et un (ou des) grade(s) d'avancement et/ou de recrutement. Un grade donne vocation à occuper un ensemble d'emplois.</p> <p><i>Exemple:</i> Les adjoints techniques sont chargés de tâches techniques d'exécution, dans les domaines du bâtiment, des travaux publics, de la voirie et des réseaux divers, des espaces naturels et des espaces verts, de la mécanique et de l'électromécanique, de la restauration, de l'environnement et de l'hygiène, de la logistique et de la sécurité, de la communication et du spectacle, de l'artisanat d'art. Ils peuvent exercer les emplois suivants : jardinier ; chauffeur ; cuisinier ; plombier ; mécanicien ; agent de surveillance et de gardiennage,...</p> <p><i>En résumé : tout fonctionnaire qui occupe un emploi, est titulaire d'un grade, appartient à un cadre d'emplois dans une catégorie hiérarchique, et relève d'une filière.</i></p> <p><i>voir « cadre d'emplois »</i></p>
Indice brut indice majoré	<p>L'indice brut (IB) est l'indice de carrière. Il est utilisé pour déterminer l'échelon auquel est classé le fonctionnaire dans son grade lors de sa nomination à la suite d'un concours, en cas d'avancement de grade ou de promotion interne.</p> <p>L'indice majoré (IM) sert au calcul du traitement indiciaire.</p> <p><i>voir « traitement indiciaire »</i></p>
Lignes directrices de gestion en matière de promotion interne	<p>Critères auxquels sont attribués des points pour départager les fonctionnaires proposés par les autorités territoriales si le nombre de postes ouverts à la promotion interne est inférieur au nombre de fonctionnaires proposés.</p>
Liste d'aptitude au titre de la promotion interne	<p>C'est un acte établi sous la forme d'un arrêté. Elle est dressée après que le président du CIG de la petite couronne ait délibéré sur l'inscription des fonctionnaires proposés par les collectivités et les établissements publics ayant été sélectionnés.</p>
Promotion interne	<p>Possibilité pour un fonctionnaire d'accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur par dérogation au concours.</p>
Promouvable	<p>Fonctionnaire remplissant les conditions fixées par les statuts particuliers y compris l'accomplissement de ses obligations de formation : formation statutaire obligatoire (FSO) ou formation continue obligatoire (FCO) pour la police municipale.</p>
Proposé	<p>Fonctionnaire proposé par son employeur parmi la liste des promouvables.</p>
Services effectifs	<p>Cette notion vise les périodes d'activité du fonctionnaire (y compris par exemple les congés annuels, les congés de maladie, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption).</p>
Statut particulier	<p>C'est un ensemble de dispositions propres à chaque cadre d'emplois (recrutement, carrière, grille indiciaire, fonctions que peuvent exercer les fonctionnaires...) qui est défini par des décrets. Il peut comprendre des dispositions communes à plusieurs cadres d'emplois, soit de la même filière, soit de la même catégorie.</p>



<b>Traitement indiciaire</b>	<p>La rémunération d'un agent public se compose notamment d'un traitement indiciaire, appelé également traitement de base, calculé selon un indice majoré et la valeur du point d'indice.</p> <p>Ce point d'indice sert à calculer le salaire brut. Le traitement indiciaire mensuel est obtenu en multipliant la valeur du point d'indice par l'indice majoré propre à la situation statutaire de chaque fonctionnaire et défini en fonction de son échelon, son grade, son cadre d'emplois et son ancienneté.</p> <p><i>Exemple : 1 adjoint technique principal de 2ème classe au 3ème échelon avec un IM à 333 percevra un traitement indiciaire mensuel brut de 1560,43€. Soit IM 333 multiplié par 4,686€ (*)</i></p> <p><i>(*) la valeur du point dans la FPT depuis le 1er février 2017 est, à ce jour, de 4,686 €</i></p>
------------------------------	---

## TEXTE / DOCUMENTATION

### Textes de référence

- Le code général de la fonction publique et plus particulièrement les livres I à V
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale
- Décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
- Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux
- Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

*Les statuts particuliers sont détaillés dans la partie « les conditions réglementaires d'accès à un cadre d'emplois par la voie de la PI »*

### Fiches BIP

- Promotion interne (PROINT)
- Liste d'aptitude au titre de la promotion interne (LISAPT)
- Les lignes directrices de gestion (LIDIGE)
- La formation obligatoire des fonctionnaires (FOROBL)

### Les conditions réglementaires d'accès à un cadre d'emplois par la voie de la PI

Mis à jour au 22/10/2019

Grades accessibles par la voie de la PI	Catégories	Décrets (statuts particuliers)	Quota Voies d'accès	Conditions réglementaires de services effectifs	Liste d'aptitude
<b>ATTACHÉ</b>	A	Décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 modifié portant statut particulier	Quota 1/3 Au choix	Être fonctionnaire territorial et justifier de <b>plus de 5 ans de services effectifs</b> accomplis en qualité de <u>fonctionnaire territorial de catégorie B en position d'activité ou de détachement</u> <b>ou</b> Être <b>fonctionnaire de catégorie B</b> et avoir exercé les fonctions de secrétaire général d'une commune de 2 000 à 5 000 habitants pendant au moins 2 ans <b>ou</b> Être <b>fonctionnaires</b> de catégorie A appartenant au cadre d'emplois des secrétaires de mairie et justifiant de quatre ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois.	1
<b>INGÉNIEUR</b>	A	Décret n° 2016-201 du 26 février 2016 modifié portant statut particulier	Quota 1/3 Au choix	Être titulaire du grade de <b>technicien principal de 1<sup>e</sup> classe</b> et compter au moins <b>8 ans de services effectifs</b> en qualité de <b>technicien principal de 2<sup>e</sup> classe</b> ou de <b>1<sup>e</sup> classe</b>	1
			Quota 1/3 Après examen professionnel	Appartenir au <b>cadre d'emplois des techniciens territoriaux</b> et justifier de <b>8 ans de services effectifs</b> dans un <u>cadre d'emplois technique de catégorie B</u> <b>ou</b> Appartenir au <b>cadre d'emplois des techniciens territoriaux</b> et <b>être seul dans son grade</b> et <b>diriger</b> depuis au <b>moins deux ans</b> , la totalité des services techniques des communes ou des établissements publics de coopération intercommunale de moins de 20 000 habitants dans lesquelles <u>il n'existe pas d'ingénieur</u> ou d'ingénieur principal	1
<b>CONSEILLER DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES</b>	A	Décret n° 92-364 du 1 <sup>er</sup> avril 1992 modifié portant statut particulier	Quota 1/3 Au choix	Être <b>éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 1<sup>e</sup> classe</b> et justifier de plus de <b>5 ans de services effectifs</b> accomplis en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie <b>B en position d'activité ou de détachement</b>	1
<b>CONSERVATEUR DU PATRIMOINE</b>	A	Décret n° 91-839 du 2 septembre 1991 modifié portant statut particulier	Quota 1/3 Au choix	Être <b>attaché territorial de conservation du patrimoine</b> et compter au moins <b>10 ans de services effectifs en catégorie A</b>  Les fonctionnaires doivent faire acte de candidature dans l'une des <b>spécialités</b> suivantes : Archéologie, Archives, Monuments historiques et inventaire, Musées, ou Patrimoine scientifique, technique et naturel	1
<b>CONSERVATEUR DE BIBLIOTHÈQUES</b>	A	Décret n° 91-841 du 2 septembre 1991 modifié portant statut particulier	Quota 1/3 Au choix	Être <b>bibliothécaire</b> territorial et compter au moins <b>10 ans de services effectifs en catégorie A</b>	1

Grades accessibles par la voie de la PI	Catégories	Décrets (statuts particuliers)	Quota Voies d'accès	Conditions réglementaires de services effectifs	Liste d'aptitude
<b>BIBLIOTHÉCAIRE</b>	A	Décret n° 91-845 du 2 septembre 1991 modifié portant statut particulier	Quota 1/3  Au choix	Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des <b>assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques</b> titulaires du grade <b>d'assistant de conservation principal de 2<sup>e</sup> classe</b> ou <b>d'assistant de conservation principal de 1<sup>e</sup> classe</b> qui justifient d'au moins <b>10 ans de services publics effectifs</b> , dont au moins <b>5 ans</b> dans le cadre d'emplois des <b>assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques en position d'activité ou de détachement</b>  Les fonctionnaires doivent faire acte de candidature dans l'une des <b>spécialités</b> suivantes : Bibliothèques ou Documentation	1
<b>ATTACHÉ DE CONSERVATION DU PATRIMOINE</b>	A	Décret n° 91-843 du 2 septembre 1991 modifié portant statut particulier	Quota 1/3  Au choix	Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des <b>assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques</b> titulaires du grade <b>d'assistant de conservation principal de 2<sup>e</sup> classe</b> ou <b>d'assistant de conservation principal de 1<sup>e</sup> classe</b> qui justifient d'au moins <b>10 ans de services publics effectifs</b> , dont au moins <b>5 ans</b> dans le cadre d'emplois des <b>assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques en position d'activité ou de détachement</b>  Les fonctionnaires doivent faire acte de candidature dans l'une des <b>spécialités</b> suivantes : Archéologie, Archives, Inventaire, Musées, ou Patrimoine scientifique, technique et naturel	1
<b>DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE 2<sup>ème</sup> CATÉGORIE</b>	A	Décret n° 91-855 du 2 septembre 1991 modifié portant statut particulier	Quota 1/3  Après examen professionnel	Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des <b>professeurs territoriaux d'enseignement artistique</b> qui justifient de plus de <b>10 ans de services effectifs</b> , accomplis <u>dans l'emploi</u> de professeur d'enseignement artistique  Les fonctionnaires doivent faire acte de candidature dans l'une des <b>spécialités</b> suivantes : Musique danse et art dramatique ou Arts plastiques	1
<b>PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE</b>	A	Décret n° 91-857 du 2 septembre 1991 modifié portant statut particulier	Quota 1/3  Après examen professionnel	Fonctionnaire territorial qui justifie de plus de <b>10 années de services effectifs</b> accomplis dans les grades <b>d'assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>e</sup> classe</b> ou <b>d'assistant d'enseignement artistique principal de 1<sup>e</sup> classe</b>  Les fonctionnaires doivent faire acte de candidature dans l'une des <b>spécialités</b> suivantes : Musique, Danse, Art dramatique ou Arts plastiques.	1
<b>CONSEILLER SOCIO-ÉDUCATIF</b>	A	Décret n° 2013-489 du 10 juin 2013 modifié portant statut particulier	Quota 1/3	Assistants territoriaux socio-éducatifs et éducateurs territoriaux de jeunes enfants, justifiant d'au moins <b>dix ans de services effectifs</b> dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement.	1

Grades accessibles par la voie de la PI	Catégories	Décrets (statuts particuliers)	Quota Voies d'accès	Conditions réglementaires de services effectifs	Liste d'aptitude
<b>DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE</b>	A	Décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 modifié portant statut particulier	Quota 1/3 Après examen professionnel	Fonctionnaires justifiant de plus de <b>10 ans de services effectifs</b> , accomplis <u>dans un cadre d'emplois de police municipale</u> , dont <b>cinq années</b> au moins en qualité de <b>chefs de service de police municipale</b> .	1
<b>RÉDACTEUR (1<sup>er</sup> grade)</b>	B	Décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 modifié portant statut particulier	Quota 1/3 Au choix	Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des <b>adjoints administratifs</b> territoriaux titulaires du grade <b>d'adjoint administratif principal de 1<sup>e</sup> classe</b> qui comptent au moins <b>10 ans de services publics effectifs</b> dont <b>5 ans dans ce cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement</b>  Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des <b>adjoints administratifs</b> territoriaux qui comptent au moins <b>8 ans de services publics effectifs</b> , dont 4 années au titre de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants, et titulaires de l'un des grades suivants : 1° Adjoint administratif principal de 1 <sup>re</sup> classe ; 2° Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe ;  <b>ET</b>  Fonctionnaires de <b>catégorie C</b> qui ont satisfait aux épreuves de l' <b>examen professionnel</b> prévu à l'article 6-1 du décret n°95-25 du 10/01/1995 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, dans sa version en vigueur au <b>30/11/2011</b> .	1
<b>RÉDACTEUR PRINCIPAL DE 2<sup>ème</sup> classe (2<sup>ème</sup> grade)</b>	B		Quota 1/3 Après examen professionnel	Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux titulaires du grade <b>d'adjoint administratif principal de 1<sup>e</sup> classe</b> ou <b>d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe</b> qui comptent  1°) au moins <b>12 ans de services publics effectifs</b> dont <b>5 ans dans ce cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement</b>  2°) au moins <b>10 ans de services publics effectifs</b> , lorsqu'ils exercent les fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants, depuis au moins 4 ans	1

Grades accessibles par la voie de la PI	Catégories	Décrets (statuts particuliers)	Quota Voies d'accès	Conditions réglementaires de services effectifs	Liste d'aptitude
<b>TECHNICIEN (1<sup>er</sup> grade)</b>	B	Décret n° 2010-1357 du 9 novembre 2010 modifié portant statut particulier	Quota 1/3  Au choix	<p>1° Fonctionnaires relevant du <b>cadre d'emplois des agents de maîtrise</b> territoriaux qui comptent au <b>moins 8 ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement</b> dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont <b>5 années</b> au moins en qualité de <b>fonctionnaire</b> territorial dans un <u>cadre d'emplois technique</u></p> <p>2° Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux titulaires du grade <b>d'adjoint technique principal de 1<sup>e</sup> classe</b> qui comptent au moins <b>10 ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement</b> dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont <b>5 années</b> au moins en qualité de <b>fonctionnaire</b> territorial dans un <u>cadre d'emplois technique</u></p> <p>3° Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement titulaires du grade <b>d'adjoint technique principal de 1<sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement</b> qui comptent au moins <b>10 ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement</b> dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont <b>5 années</b> au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un <u>cadre d'emplois technique</u></p>	1
<b>TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2<sup>ème</sup> classe (2<sup>ème</sup> grade)</b>	B		Quota 1/3  Après examen professionnel	<p>1° Fonctionnaires relevant du <b>cadre d'emplois des agents de maîtrise</b> territoriaux qui comptent au <b>moins 8 ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement</b> dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont <b>5 années</b> au moins en qualité de <b>fonctionnaire</b> territorial dans un <u>cadre d'emplois technique</u></p> <p>2° Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux titulaires du grade <b>d'adjoint technique principal de 1<sup>e</sup> classe ou d'adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe</b> qui comptent au moins <b>10 ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement</b> dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont <b>5 années</b> au moins en qualité de <b>fonctionnaire</b> territorial dans un <u>cadre d'emplois technique</u></p> <p>3° Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement titulaires du grade <b>d'adjoint technique principal de 1<sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement ou d'adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement</b> qui comptent au moins <b>10 ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement</b> dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont <b>5 années</b> au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique</p>	1

Grades accessibles par la voie de la PI	Catégories	Décrets (statuts particuliers)	Quota Voies d'accès	Conditions réglementaires de services effectifs	Liste d'aptitude
ASSISTANT DE CONSERVATION (1 <sup>er</sup> grade)	B	Décret n° 2011-1642 du 23 novembre 2011 modifié portant statut particulier	Quota 1/3  Au choix	Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine titulaires du grade <b>d'adjoint du patrimoine principal de 2<sup>e</sup> classe</b> ou <b>d'adjoint du patrimoine principal de 1<sup>e</sup> classe</b> qui comptent au moins <b>10 ans de services publics effectifs</b> dont <b>5 ans</b> au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un <b>cadre d'emplois à caractère culturel en position d'activité ou de détachement</b>	1
ASSISTANT DE CONSERVATION PRINCIPAL DE 2 <sup>ème</sup> CLASSE (2 <sup>ème</sup> grade)	B		Quota 1/3  Après examen professionnel	Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine titulaires du grade <b>d'adjoint du patrimoine principal de 2<sup>e</sup> classe</b> ou <b>d'adjoint du patrimoine principal de 1<sup>e</sup> classe</b> qui comptent au moins <b>12 ans de services publics effectifs</b> dont <b>5 ans</b> au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un <b>cadre d'emplois à caractère culturel en position d'activité ou de détachement</b>	1
ANIMATEUR (1 <sup>er</sup> grade)	B	Décret n° 2011-558 du 20 mai 2011 modifié portant statut particulier territoriaux	Quota 1/3  Au choix	Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation titulaires des grades <b>d'adjoint d'animation principal de 1<sup>e</sup> classe</b> et <b>d'adjoint d'animation principal de 2<sup>e</sup> classe</b> qui comptent au moins <b>10 ans de services effectifs en position d'activité ou de détachement</b> dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont <b>5 ans</b> au moins dans le <b>cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation</b>	1
ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2 <sup>ème</sup> CLASSE (2 <sup>ème</sup> grade)	B		Quota 1/3  Après examen professionnel	Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation titulaires des grades <b>d'adjoint d'animation principal de 1<sup>e</sup> classe</b> et <b>d'adjoint d'animation principal de 2<sup>e</sup> classe</b> qui comptent au moins <b>12 ans de services effectifs en position d'activité ou de détachement</b> dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont <b>5 ans</b> au moins dans le <b>cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation</b>	1
ÉDUCATEUR DES APS (1 <sup>er</sup> grade)	B	Décret n° 2011-605 du 30 mai 2011 modifié portant statut particulier	Quota 1/3  Après examen professionnel	Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives titulaires du grade <b>d'opérateur qualifié</b> ou <b>d'opérateur principal</b> qui comptent au moins <b>8 ans de services effectifs en position d'activité ou de détachement</b> dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont <b>5 ans</b> au moins dans <u>leur cadre d'emplois</u>	1
ÉDUCATEUR PRINCIPAL DES APS DE 2 <sup>ème</sup> CLASSE (2 <sup>ème</sup> grade)	B		Quota 1/3  Après examen professionnel	Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives titulaires du grade <b>d'opérateur qualifié</b> ou <b>d'opérateur principal</b> qui comptent au moins <b>10 ans de services effectifs en position d'activité ou de détachement</b> dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont <b>5 ans</b> au moins dans <u>leur cadre d'emplois</u>	1

Grades accessibles par la voie de la PI	Catégories	Décrets (statuts particuliers)	Quota Voies d'accès	Conditions réglementaires de services effectifs	Liste d'aptitude
<b>CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE</b>	B	Décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 modifié portant statut particulier	Quota 1/3  Après examen professionnel	Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale titulaires du grade de <b>brigadier-chef principal</b> ou de <b>chef de police</b> qui comptent au moins <b>10 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement</b>  <b>Et</b>  Fonctionnaires <b>admis à un examen professionnel</b> relevant du <b>cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres</b> qui comptent au moins <b>8 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement</b>	1
<b>AGENT DE MAITRISE</b>	C	Décret n° 88-547 du 6 mai 1988 modifié portant statut particulier	Sans quota  Au choix	Être titulaires de l'un des grades suivants : - Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe ou principal de 1 <sup>ère</sup> classe - Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe ou principal de 1 <sup>ère</sup> des établissements d'enseignement, - ATSEM principal de 2 <sup>ème</sup> classe ou principal de 1 <sup>ère</sup> classe  Comptant au moins 9 ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou dans le cadre d'emplois des ATSEM.	1
			Quota 1/2 au regard des nominations au choix  Après examen professionnel	Appartenir aux cadres d'emplois des adjoints techniques territoriaux ou des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement et compter au moins 7 ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques  Ou  Appartenir au cadre d'emplois des ATSEM et compter au moins 7 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois.	1