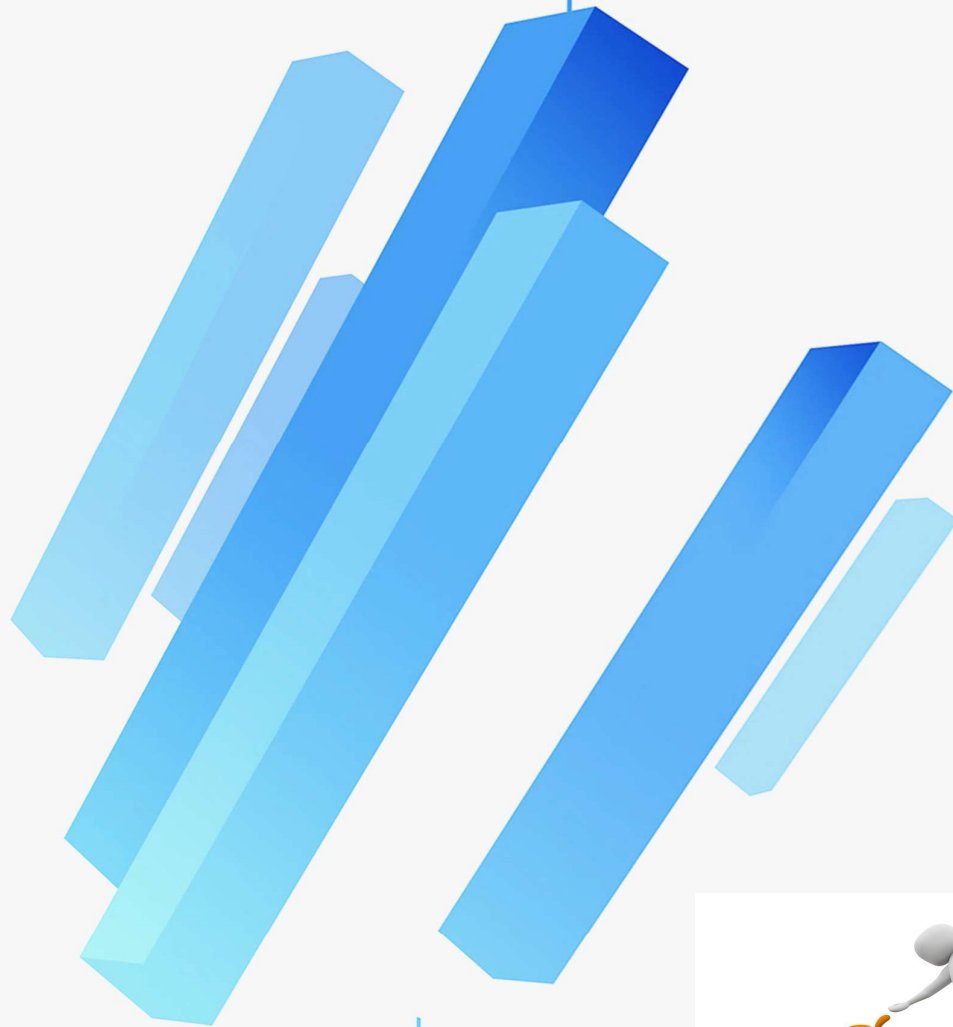




Circulaire Promotion Interne 2024



Code Général de la Fonction Publique

Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration

Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT

Décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions communes applicables aux cadres d'emplois de catégorie A

Décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B

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 FPT

Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C

Décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois concernés

Le Principe

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 1er 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 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 Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var 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.

A partir du 1er 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 CDG83, au regard des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne (LDG-PI) arrêtées par son Président.

Depuis cette même date, le Président du CDG83 reste compétent pour dresser les listes d'aptitude pour les collectivités et établissements publics qui lui ont confié cette procédure. Il doit tenir compte des LDG-PI et peut 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).

La Promotion interne et les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Les lignes directrices de gestion sont un instrument juridique de gestion des ressources humaines créé par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et figurant dans un titre intitulé : « Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines ».

Pour la fonction publique territoriale, les lignes directrices de gestion sont prévues à l'article L413-1 du Code Général de la Fonction Publique. Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, dans son chapitre II, a précisé les modalités de mise en œuvre du dispositif. Les dispositions de ce décret sont entrées en vigueur le 2 décembre 2019.

En ce qu'elles concernent les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours, ces dispositions sont applicables pour l'élaboration des décisions individuelles d'avancement et de promotion prenant effet à compter du 1er janvier 2021 (art. 38 décret n°2019-1265 du 29 nov. 2019).

L'esprit de ces dispositions est de rénover le dialogue social en passant d'une approche individuelle à une dimension plus collective. Cela implique concrètement :

Le dessaisissement des CAP pour l'examen des décisions individuelles en matière de promotion et plus généralement pour toutes les décisions favorables de gestion courante.

L'élaboration de règles de gestion collective qui doivent être concertées en amont avec les représentants des collectivités et établissements et les représentants du personnel siégeant au sein des instances paritaires.

C'est dans ce contexte que le Président du Centre de Gestion doit arrêter pour la promotion interne des agents des collectivités et établissements affiliés, les lignes directrices de gestion relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours comprenant :

Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;

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

Elles doivent faire en sorte de :

🌀 Préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience notamment grâce :

- A la diversité du parcours et des fonctions exercées
- Aux formations suivies et à la formation continue

Dans ce contexte et avec la volonté de mettre en œuvre le dialogue social, le Président du CDG 83 a tenu à créer un groupe de travail composé d'Elus locaux représentatifs et de représentants du personnel de chaque organisation syndicale ayant obtenu des sièges aux Instances Paritaires du CDG83.

4 réunions de travail se sont tenues ; les 2 et 9 février 2021 avec les représentants des élus ; les 11 et 16 février 2021 avec les représentants du personnel.

Le 23 février 2021, une ultime réunion de concertation a permis d'établir un document de synthèse. Conformément à la procédure d'élaboration des LDG, le projet de LDG a été soumis pour avis au comité technique départemental le 6 avril 2021 et a été transmis, aux collectivités de plus de 50 agents, pour avis de leur propre comité technique.

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.

Autorités Compétentes

La **liste d'aptitude** est établie :

- Par le Président du centre de gestion, pour les collectivités affiliées.
- Par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination dans les collectivités non affiliées à un centre de gestion.
- Par le Président du CNFPT pour l'accès aux cadres d'emplois des administrateurs et des ingénieurs en chef, pour les collectivités affiliées et non affiliées.

Décret 2013-593 du 05.07.2013 – art 22

Décret 2016-200 du 26.02.2016 – art 7

Décret n°87-1097 du 30.12.1987 – art 5

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.

Les **fonctionnaires et fonctionnaires internationaux** titulaires à temps complet et à temps non complet.

Les **fonctionnaires recrutés par détachement** sont désormais éligibles à la promotion interne.

Art. L513-9 du CGFP

Pour les **fonctionnaires en disponibilité**, rien n'interdit d'inscrire le fonctionnaire sur la liste d'aptitude.

Il ne pourra cependant être nommé que s'il est mis fin à cette position. Il convient de préciser que la disponibilité n'est pas un cas suspendant le décompte de la période d'inscription sur la liste d'aptitude.

QE n°41502 publiée au JO du 21.04.2009

Pour les **fonctionnaires déchargés à temps complet pour l'exercice d'un mandat syndical**, rien ne s'oppose à ce qu'ils puissent être inscrits sur la liste d'aptitude. Leur promotion interne n'est pas considérée comme une nomination pour ordre et ne met pas fin à leur mandat. Il n'existe pas de contrainte liée à l'existence d'un emploi vacant ou à la création d'un emploi par l'autorité territoriale.

Art. L 411-8 du CGFP

QE n°11663 publiée au JO du Sénat du 24.07.2014

Pour les **fonctionnaires titulaires d'un emploi spécifique**, ils sont a priori exclus, car ils ne relèvent d'aucun cadre d'emplois, alors que pour l'essentiel, les grades ouverts à la promotion interne requièrent des années de service ou l'appartenance à un cadre d'emplois désigné dans les conditions statutaires d'accès.

Cependant, une réponse ministérielle permet d'admettre l'assimilation de certains emplois spécifiques à l'une des catégories A, B ou C. Dans cette optique, ils peuvent être concernés par la promotion interne du grade d'attaché territorial pour lequel la condition de durée des services effectifs s'apprécie seulement au regard de la catégorie, sans condition d'appartenance à un cadre d'emplois.

Lettre de la FPT - DGCL – janvier/avril 1999

Sont donc exclus du dispositif les agents contractuels.

Chaque statut particulier des cadres d'emplois précise, au chapitre des conditions de recrutement, les modalités d'accès par voie de promotion interne.

Etablissement 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 CDG83.

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

Le modèle proposé ci-après de liste des agents promouvables est disponible sur le site www.cdg83.fr.



Collectivité :

Liste des fonctionnaires « promouvables » à la promotion interne 2021 au grade de

Par la voie de :

- L'Ancienneté (choix) ou
- L'Examen professionnel

RAPPEL : Dès lors que le fonctionnaire remplit les conditions fixées par les statuts particuliers et qu'il a accompli ses obligations de formation, il est « Promouvable ».

La liste des promouvables est dressée par l'autorité territoriale et est envoyée, dûment visée, au Président du Centre de Gestion de la FPT du VAR.

Nom/Prénom	Date de naissance	Grade	Décision de l'Autorité Territoriale	Rang de classement
			Oui / Non	
			Oui / Non	
			Oui / Non	
			Oui / Non	
			Oui / Non	
			Oui / Non	
			Oui / Non	
			Oui / Non	
			Oui / Non	
			Oui / Non	
			Oui / Non	

Fait à le

Le Maire ou Le Président :
Signature et cachet (obligatoire)

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** :

I - Les conditions prévues par les statuts particuliers

Elles s'apprécient au 1er 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 1ère classe et d'adjoint d'animation principal de 2ème 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 emploi d'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.

II - 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.

La formation statutaire obligatoire (FSO) est une disposition applicable depuis le 1^{er} 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).

Pour apprécier si l'agent a satisfait à ses obligations de formation, les statuts particuliers précisent que seules les périodes révolues comptent.

Révolu signifie « **Qui est terminé** ». Il convient donc de vérifier le respect des règles de formation que pour les périodes terminées et non celles en cours.

Par exemple : pour une promotion interne au 1^{er} janvier 2020

Un agent qui a été nommé rédacteur stagiaire le 1^{er} juillet 2010, il a été titularisé le 1^{er} juillet 2011. Le 1^{er} janvier 2013, il a été nommé sur un poste à responsabilité.

Lors de son inscription sur la liste d'aptitude à la promotion interne, il convient de vérifier le bon suivi de sa formation de professionnalisation :

1. Du 1^{er} emploi du 01.07.2010 au 30.06.2012 (période de 2 ans révolue),
2. De sa formation de professionnalisation tout au long de la carrière du 01.07.2012, cette période ne sera pas prise en compte puisque suite à son affectation, au 01.01.2013, sur un poste à responsabilité. Cette période en cours est exonérée, une nouvelle période de formation tout au long de la carrière débute à l'issue de la formation suite à l'affectation sur un poste à responsabilité)
3. De sa formation de professionnalisation suite à une nomination sur un poste de responsabilité du 01.01.2013 au 30.06.2013(période de 6 mois révolue)
4. De sa formation de professionnalisation tout au long de la carrière du 01.07.2013 au 30.06.2018 (période de 5 ans révolue)

MAIS Ne sera pas prise en compte la nouvelle période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière pour la période allant du 01.07.2018 au 30.06.2023, puisque cette dernière ne sera pas révolue au 1^{er} janvier 2020.



A noter :

Le [site du CNFPT mentionne](#) :

« Le **30 juin 2018**, tous les fonctionnaires qui étaient en poste au 1^{er} juillet 2008 et **qui n'ont pas changé de cadre d'emplois**, seront au terme de leur 2^{ème} période de 5 ans de formation de professionnalisation tout au long de la carrière (FPTLC).

Conséquences : une absence de pièces justifiant sur **chaque période de référence**, la participation aux formations statutaires obligatoires des agents affectera leur évolution de carrière. (*Exemple : inscription impossible sur une liste d'aptitude en promotion interne*) ».

Le [CNFPT](#) précise que « *Si le poste à responsabilité correspond également à un premier emploi dans le grade, l'agent peut cumuler les deux formations* ». Il faut suivre cette formation, même en cas de changement de cadre d'emplois ou de mutation.

Mais la réponse à la question faut-il suivre à nouveau cette formation quand on occupe toujours le même poste mais sur un nouveau grade :

La majorité des statuts particuliers prévoient que : « Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, au sens de l'[article 15 du décret du 29 mai 2008 susvisé](#), les membres du présent cadre d'emplois sont astreints à suivre, dans un délai de six mois à compter de leur affectation sur l'emploi considéré, une formation, d'une durée de trois jours, dans les conditions prévues par le même décret. » Ledit article 15 énonce que *Sont considérés comme des postes à responsabilité au titre du présent décret* :

- 1/ les emplois fonctionnels mentionnés à l'article L.412-6 du CGFP
- 2/ ainsi que les autres emplois éligibles à la nouvelle bonification indiciaire mentionnés au 1 de l'[annexe du décret du 3 juillet 2006 susvisé](#)
- 3/ et ceux déclarés comme tels par l'autorité territoriale après avis du comité technique. Le fonctionnaire qui suit une telle formation est exonéré, pour la période en cours, de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière mentionnée au 2° de l'article 11. Dans ce cas, une nouvelle période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière débute à l'issue de la formation suivie au titre du premier alinéa.

Dès l'affectation d'un fonctionnaire sur un poste à responsabilité au sens du deuxième alinéa du présent article, l'autorité territoriale en informe le Centre national de la fonction publique territoriale en vue de l'organisation de la formation de professionnalisation de l'intéressé.

Il n'y est pas fait mention de « première » affectation.

L'article L 313-4 du CGFP dispose que « *L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent. Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun mentionné à l'article L. 311-2, à l'exception de celles concernant les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir* ».

Ce n'est que dans le cas d'un avancement de grade qu'il n'y a pas de vacance d'emploi. Puis, la transformation d'un emploi revient à le supprimer pour en créer un nouveau (CE 22 fév. 1995 n°134148). Le fait que le recrutement soit effectué en interne n'exonère pas la collectivité de l'obligation de déclarer la vacance d'emploi (CE 11 août 2009 n°309132).

Dès lors qu'il y a changement de cadre d'emplois, il y a une nouvelle nomination avec changement « d'affectation », certes sur les mêmes fonctions mais dans un grade différent donc sur un emploi dans lequel les attentes sont plus importantes. Toutefois, le CDG83 ne pénalisera pas l'agent qui change de cadre d'emplois mais conserve le même poste avec la même responsabilité.

Quid des obligations de formations lorsqu'un agent est en congé parental ou en disponibilité

Il convient de suspendre les périodes de formation en cas de disponibilité ou de congé parental.

En effet, la formation des agents de la fonction publique territoriale : « Le fonctionnaire qui bénéficie d'une des actions de formation mentionnées aux 1^o (donc dont pour les formations de professionnalisation), 2^o, 3^o et 6^o de l'article 1^{er} est maintenu en position d'activité, sauf dans le cas où il est détaché auprès d'un organisme dispensateur de formation ».

Cela signifie donc qu'il doit être en activité à l'origine, ce qui est logique s'agissant d'une obligation liée à l'exercice des fonctions.

Puis, **aucun texte ne prévoit que l'on repart à zéro** alors que c'est bien précisé en cas de changement de cadre d'emplois (article 14 du décret n°2008- 512 du 29 mai 2008 : « *La périodicité des actions est fixée par les statuts particuliers. En cas de changement de cadre d'emplois, l'obligation imposée au titre du cadre d'emplois d'origine cesse pour la période en cours* ».).

Le Décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux est silencieux sur la question, (Article L421-1 du CGFP : « *Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu à l'agent public.*» mais cela peut s'expliquer par le fait qu'il existe un congé de formation et qu'il y a des dérogations à la possibilité de suivre une formation pour un agent qui n'est pas en activité).

S'agissant d'un congé parental :

Selon l'article 3 du décret n°2016-1732 du 14.12.2016 précitée : « *Les fonctionnaires placés dans la position de congé parental peuvent bénéficier, sur leur demande, des actions de formation mentionnées aux 2^o, 4^o et 5^o de l'article 1er.*».

Donc la dérogation ne concerne pas le « *1^o La formation professionnelle statutaire, destinée, conformément aux règles prévues dans les statuts particuliers, à conférer aux fonctionnaires accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent ;*

S'agissant de la disponibilité :

Il n'y a aucun texte dérogeant au principe concernant les formations.

Les articles L514-1 à L514-5 du CGFP disposent désormais que :

« *La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.*

Par dérogation, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.

Lorsqu'un engagement de servir pendant une durée minimale a été requis d'un fonctionnaire, la période mentionnée au deuxième alinéa n'est pas comprise au nombre des années dues au titre de cet engagement.

Dans les conditions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois, les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion à un grade dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Les activités professionnelles prises en compte doivent être comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées ».

Schéma d'ensemble de la formation tout au long de la vie

Formation d'intégration : Nomination dans le cadre d'emploi

10 jours (catégories A et B)

5 jours (catégorie C)

Pendant la 1ère année
suivant la nomination

Réduction possible de la durée en fonction des diplômes, de l'expérience

Formation de professionnalisation : Adaptation au 1er emploi

Entre 5 jours (durée plancher)
et 10 jours (durée plafond)
- Cat. A -

Entre 5 jours (durée plancher)
et 10 jours (durée plafond)
- Cat. B -

Entre 3 jours (durée plancher)
et 10 jours (durée plafond)
- Cat. C -

Dans les 2 années
suivant la
nomination

Réduction possible de la durée en fonction des diplômes, de l'expérience et des formations

Formation de professionnalisation : tout au long de la carrière & lors d'une prise de poste à responsabilité

Intervention libre dans l'intervalle
des 5 ans (selon les besoins)

Entre 2 jours (durée plancher) et 10 jours
(durée plafond) pour toutes les catégories

Dans une période de 5 ans

Affectation dans l'intervalle des 5
ans dans un poste à responsabilité

Entre 3 jours (durée plancher) et 10 jours (durée
plafond) pour les agents accédant à un poste à
responsabilité

Dans les 6 mois suivant la
nomination dans un poste
à responsabilité

A l'issue de la formation « prise de
poste à responsabilité » débute une
nouvelle période de 5 ans

Entre 2 jours (durée plancher) et 10 jours
(durée plafond) pour toutes les catégories

Dans une période de 5 ans

Réduction possible de la durée en fonction des formations suivies

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...).
- ✓ Lorsque le statut particulier le prévoit, les services accomplis en position de détachement.
- ✓ La période normale de stage.
- ✓ La période de contractuel de droit public accomplie avant titularisation, pour les agents reconnus travailleurs handicapés et recrutés en application de l'article L352-4 du CGFP (prise en compte au titre d'une période de stage) *Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art 8-I*
- ✓ Les services reportés dans le grade de titularisation pour les agents contractuels de droit public ayant bénéficié des mesures de titularisation directe,
- ✓ 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 :

- suite à un détachement. *Décret 86-68 du 13.01.1986 - art 11-3*
- suite à une intégration directe. *Décret 86-68 du 13.01.1986 - art 26-3*
- suite à un reclassement pour inaptitude physique. *Art. L826-5 du CGFP*
- lors de la mise en place des cadres d'emplois. *Voir les statuts particuliers*

Exemple

01.02.2003, nomination stagiaire technicien supérieur de l'équipement dans la Fonction Publique d'Etat
01.02.2004, titularisation
01.01.2008, nomination par détachement dans le cadre d'emplois des techniciens supérieurs au grade de technicien supérieur dans la Fonction Publique Territoriale
01.01.2010, intégration après détachement dans le cadre d'emplois des techniciens supérieurs au grade de technicien supérieur dans la Fonction Publique Territoriale
01.12.2010, intégration dans le cadre d'emplois des techniciens au grade de technicien principal de 2ème classe (réforme du Nouvel Espace Statutaire)
Au 01.02.2011, cet agent totalisera 8 ans de services effectifs en qualité de technicien principal de 2ème classe
A compter du 01.01.2012, sous réserve de l'obtention de l'examen professionnel, il peut prétendre à la promotion interne du cadre d'emplois des ingénieurs

Sont à exclure des services effectifs

- Les périodes de détachement (sauf si le statut particulier le prévoit).
- Les périodes de disponibilité.
- Les services d'agent contractuel de droit public ou de salarié de droit privé reportés lors du classement à la nomination stagiaire ou à la titularisation.
- 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 2012-347 du 12 mars 2012.

Décret 2012-1293 du 22.11.2012 – art 18

- Les périodes de prorogation de stage.
- Les périodes d'exclusion temporaire de fonctions en application d'une sanction disciplinaire.

Le cas du congé parental

L'article L.515-7 du CGFP prévoit que les périodes de congé parental sont prises en compte comme service effectif pour la promotion interne, en totalité pour la première année, puis de moitié pour les années suivantes.

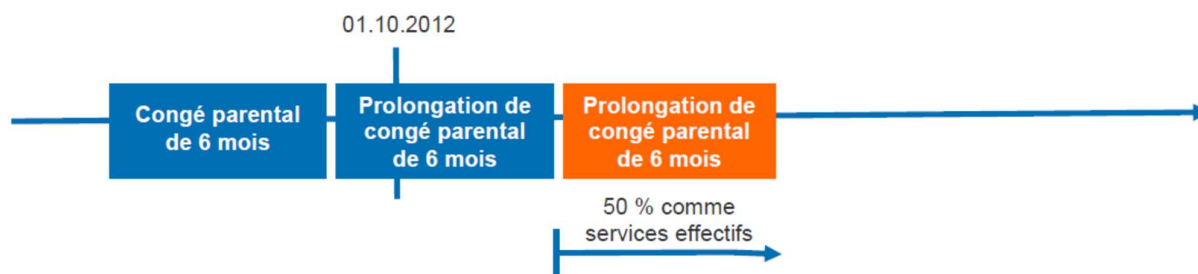
Le décret d'application précise que ces nouvelles règles entrent en vigueur au 1er octobre 2012.

Pour les congés parentaux en cours, ce décret dispose que la prolongation du congé parental accordée après le 1er octobre 2012 n'est prise en compte pour sa totalité que dans le cas où la durée du congé parental déjà obtenu n'a pas excédé 6 mois.

Exemples :

1. Congé parental ayant pris fin avant le 01.10.2012 :
On ne reprend aucun service effectif pour la promotion interne.

2. Congé parental ayant débuté plus de 6 mois avant le 01.10.2012

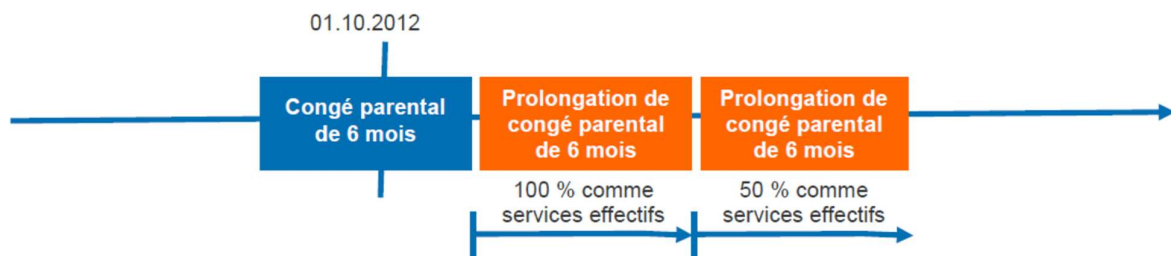


On reprend la moitié de la prolongation intervenant après le 01.10.2012 comme service effectif pour la promotion interne

3. Congé parental ayant débuté moins de 6 mois avant le 01.10.2012



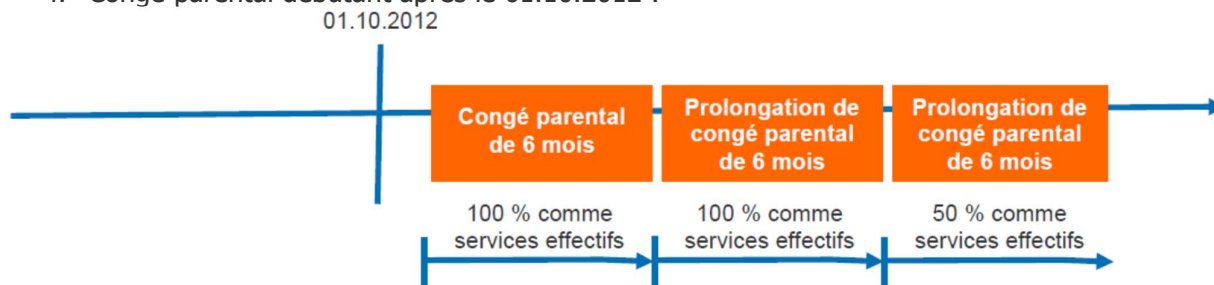
On ne reprend aucun service effectif pour la promotion interne car il n'y a pas de prolongation.



On ne reprend la totalité de la période que pour la prolongation de 6 mois débutant après le 01.10.2012,

Et la moitié au-delà de ces 6 mois, soit : 100 % de 6 mois et 50 % de 6 mois = 6 mois + 3 mois = 9 mois de services effectifs valables pour la promotion interne.

4. Congé parental débutant après le 01.10.2012 :



On reprend la première année en totalité et le reste de la période à raison de la moitié comme services effectifs valables pour la promotion interne, soit : 100 % de 6 mois et 100 % de 6 mois et 50 % de 6 mois = 6 mois + 6 mois + 3 mois, soit 1 an et 3 mois de services effectifs valables pour la promotion interne.

Cas particulier de prise en compte des services de contractuel de droit public et de droit privé

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, 23.12.2010, n°325144

Cette interprétation a été étendue aux services effectués sous contrat de droit privé sur un emploi public.

CE, 01.10.2014, n°363482

Cas particulier des agents à temps non complet

La promotion interne pour les fonctionnaires à temps non complet a lieu selon les conditions d'ancienneté et suivant la procédure prévue pour les fonctionnaires à temps complet.

Cependant, le décompte de l'ancienneté de service est établi différemment selon la durée hebdomadaire de l'agent, étant précisé que la durée hebdomadaire s'apprécie sur l'ensemble des emplois occupés par l'agent au sein du même cadre d'emplois :

- **Lorsque la durée hebdomadaire est égale ou supérieure au mi-temps :**

L'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale, comme pour les fonctionnaires à temps complet.

- **Lorsque la durée hebdomadaire est inférieure au mi-temps :**

L'ancienneté de service est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli, par rapport à la durée hebdomadaire correspondant au mi-temps.

Le mi-temps étant calculé sur la base de la durée légale du travail fixée pour les fonctionnaires à temps complet, à savoir :

- 19 h 30 jusqu'au 31.12.2001
- 17 h 30 à compter du 01.01.2002

Décret 91-298 du 20.03.1991 – art 13

Exemple

Durée de travail supérieure ou égale au mi-temps :

Un adjoint administratif de 2^{ème} classe recruté à raison de 25 heures depuis le 1^{er} mars 1998 :
Au 01.01.2007, il totalise 8 ans 10 mois de services effectifs.

Durée de travail inférieure au mi-temps :

Un adjoint administratif de 2^{ème} classe recruté à raison de 9 heures 45 depuis le 1^{er} mars 1998 :
Au 01.01.2007, il totalise 4 ans 11 mois 1 jour de services effectifs dans son grade comptant pour la promotion interne, soit :

- du 01.03.1998 au 01.01.2002 => 3 ans 10 mois x 9 h 45 : 19 h 30 = 2 ans 1 mois 19 jours
- du 01.01.2002 au 01.01.2007 => 5 ans x 9 h 45 : 17 h 30 = 2 ans 9 mois 12 jours

Les fonctionnaires recrutés par détachement

Ces agents sont désormais concernés par la promotion interne même s'ils n'ont pas été intégrés dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, nonobstant toute disposition contraire prévue dans les statuts particuliers.

Article L 513-9 du CGFP

- Les services effectués auprès de la ville et du département de Paris sont des services accomplis en qualité de fonctionnaire territorial.

Réponse Ministérielle du 22.10.1993

A noter que lorsque le fonctionnaire est intégré, la période de détachement ainsi que les services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois d'intégration

Décret 86-68 du 13.01.1986 – art 11-3.

La promotion interne dérogeant au principe du recrutement, les possibilités d'accès sont de ce fait numériquement limitées.

Pour calculer le nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude de la promotion interne, les deux modes de calcul suivants doivent être comparés. Seul le plus favorable sera retenu, ils ne sont pas cumulables.

1 / La règle de quotas applicable 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 pour l'ensemble des collectivités affiliées.

Il est de l'intérêt de toutes les collectivités, de ne pas omettre de signaler tous les mouvements du personnel intervenus dans les cadres d'emplois, pour permettre de déterminer le nombre de postes susceptibles d'être pourvus au titre de la promotion interne.

La règle du quota est la suivante : une nomination au titre de la promotion interne pour **2 recrutements** effectués par un autre voie.

L'article 31 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 précise les recrutements à prendre en compte

Recrutements pris en compte :

- Après réussite à un concours.
- Par voie de mutation externe
- Par voie de détachement ou de l'intégration directe (sauf celles prononcées au sein de la même collectivité). *Décret n° 2013-593 du 05.07.2013 - art 31 alinéa 1*
- Titularisations prononcées au titre de l'article L. 352-4 du CGFP

Exclus :

- Les nominations prononcées au titre de la promotion interne.
- les mutations internes à la collectivité
- Les renouvellements de détachement et les intégrations après détachement.
- Les nominations par détachement et par intégration directe dans la même collectivité.
- Les intégrations au titre de la constitution initiale du cadre d'emplois.
- Les avancements de grade dans le cadre d'emplois d'un agent déjà en fonction dans la collectivité.
- Les titularisations prononcées au titre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire prévu par la loi 2012-347 du 12.03.2012.
- Les transferts de personnel.

Il n'est pas exigé, pour qu'un recrutement soit pris en compte, que le fonctionnaire recruté soit encore en fonctions (CE 22 fév. 2012 n°340720).

Les autorités territoriales sont tenues de communiquer au CDG83 les décisions de nomination (arrêtés). Celles-ci seront transmises par le CDG83 au contrôle de légalité (préfecture) avec les listes d'aptitude établies par le président.

II - Clause de Sauvegarde

L'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au CDG83 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 2** est **appliqué à 8% de l'effectif des agents en contrat à durée indéterminée et des fonctionnaires du cadre d'emplois considéré de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion (art. 16 du décret n° 2006-1695 du 22/12/2006 et art. 9 du décret n° 2010-329 du 22/03/2010).**

Par effectif du cadre d'emplois, il est précisé pour les catégories A et B que sont pris en compte les fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle est dressée la liste d'aptitude de promotion interne.

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.

III - La règle dérogatoire

Lorsque le nombre de recrutement ouvrant droit à une nomination au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant **une période d'au moins 2 ans** et si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu, un fonctionnaire peut être inscrit sur la liste d'aptitude
(Décret 2013-593 du 05.07.2013 – art 30)

La date de départ de la période de 2 ans est celle de la dernière nomination au titre de la promotion interne ou celle de la publication du statut particulier
(Lettre de la FPT – n° 2 - Mai/Décembre 2000)

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

(CE n°340720 du 22.02.2012 Commune de Bastia)

Le cas d'espèce fait référence à l'application de la dérogation, au vu des conclusions du rapporteur public, cette interprétation peut être retenue pour la règle commune.

Remarque :



La réglementation n'apporte pas de précisions sur la prise en compte de la décimale dans les résultats de calcul du quota. Cependant, ce résultat étant un nombre maximum à ne pas dépasser, il convient dès lors d'arrondir à l'entier inférieur.

IV - Les exceptions

Il n'existe pas de quotas pour une des voies d'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise.

Pour les cadres d'emplois des administrateurs et des ingénieurs en chef, le nombre de postes ouverts chaque année est fixé par le Président du CNFPT dans la limite de 70% du nombre de candidats admis aux concours externe, interne ou troisième concours.

Si le nombre ainsi calculé n'est pas un entier, il est arrondi à l'entier supérieur.

(Décret 87-1097 du 30.12.1987 – art 5)

(Décret 2016-200 du 26.02.2016 – art 7)

V - La particularité des cadres d'emplois de catégorie B relevant du Nouvel Espace Statutaire

L'accès par voie de promotion interne est possible sur le premier grade ou sur le second grade (sauf pour les chefs de service de police municipale).

Cependant, aucune disposition n'est prévue quant à la répartition du nombre global ainsi obtenu entre le premier grade d'accès et le second grade.

En l'absence de précision, il appartient à chaque autorité chargée d'établir les listes d'aptitude de promotion interne de prévoir les modalités de répartition des promotions possibles entre les deux grades d'accès

(Décret 2010-329 du 22.03.2010 – art 9)

Limites de création de Certains Grades

Les statuts particuliers fixent pour certains grades, des conditions de seuil démographique ou d'autres critères comme le type d'établissement ou la taille du service.

Sont concernés, les grades suivants :

- Administrateur
- Ingénieur en chef
- Conseiller des activités physiques et sportives
- Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie
- Professeur d'enseignement artistique de classe normale
- Conservateur du patrimoine
- Conservateur de bibliothèques
- Directeur de police municipale

Les conditions de création sont énoncées sur les fiches de présentation par cadre d'emplois ci-après.

L'autorité territoriale (pour les collectivités non affiliées), le Président du centre de gestion (pour les collectivités affiliées), ou le Président du CNFPT (pour les cadres d'emplois des administrateurs et des ingénieurs en chef), est libre d'engager ou non la procédure de promotion interne, même lorsque ses conditions de mise en œuvre sont réunies.

Elle comporte deux étapes :

- L'élaboration de la liste d'aptitude,
- La nomination des fonctionnaires.

La Liste d'Aptitude

Rappel : seuls les fonctionnaires remplissant les conditions fixées par les statuts particuliers au 1er 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).

Établissement des listes d'aptitude

La liste d'aptitude au titre de la promotion interne est établie, par ordre alphabétique, par le président du CDG83 sur proposition des autorités territoriales, pour les collectivités et établissements publics lui ayant confié cette procédure.

Une liste d'aptitude commune à l'ensemble des collectivités affiliées est élaborée pour chacune des 2 voies d'accès, sauf exception prévue dans les statuts particuliers (exemple une seule liste pour l'accès au 1er grade de chef de service de police municipale).

La liste d'aptitude a une **valeur nationale** pour chacun des cadres d'emplois concernés.



Remarque :

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.

Publicité des listes d'aptitude

Ces listes sont exécutoires lorsque ces deux formalités ont été accomplies :

- La transmission au représentant de l'État, avec les décisions de nomination ayant permis de déterminer le nombre de postes ouverts conformément aux quotas prévus par les statuts particuliers.
- La publicité des listes d'aptitude par le centre de gestion pour les listes d'aptitude des collectivités affiliées et celles des collectivités non affiliées.

Les collectivités et établissements publics communiquent les listes d'aptitude dans un délai de quinze jours, au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent.

Le CNFPT et les centres de gestion transmettent également les listes d'aptitude qu'ils établissent, dans un délai de trente jours, à l'ensemble des centres de gestion.

Décret 2013-593 du 05.07.2013 – art 22 alinéas 1 et 2

Validité

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....

Nomination et Titularisation

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.

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 L452-36 du CGFP, 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.



Remarque :

Lorsque la nomination a lieu par la voie du détachement pour stage, l'emploi correspondant au grade d'origine de l'agent ne peut être supprimé qu'à la titularisation.

Décret 86-68 du 13.01.1986 – art.2 dernier alinéa

Assistance par un conseiller syndical en cas de recours

En cas de décision individuelle défavorable, un agent peut former un recours contre cette décision. Dans le cadre d'un recours contre une décision individuelle défavorable en matière de promotion interne, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a introduit le droit pour ce dernier de choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de son choix pour l'assister dans l'exercice d'un tel recours

Articles L216-2, L264-2 du CGFP

Ce droit est également ouvert dans le cadre d'un recours en matière d'avancement et de mutation.

Le Conseil d'Etat a considéré que ces dispositions ne portaient pas atteinte à l'égalité entre syndicats, selon qu'ils sont représentatifs ou non, dès lors qu'elles n'ont pas pour effet de faire obstacle à ce que des agents se fassent assister, s'ils le souhaitent, par le représentant d'un syndicat non représentatif.

CE 5 juin 2020 n°438230

À sa demande, les éléments relatifs à la situation individuelle de l'agent au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion lui sont alors communiqués.

Sont représentatives les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité social territorial de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions.

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, le fonctionnaire peut choisir un représentant syndical de son choix pour les recours administratifs concernant les décisions individuelles prises en matière d'avancement de grade de promotion interne notamment.

Article 33 du décret n°2019-1265 du 29 nov. 2019

Décret 87-1099 du 30.12.1987 articles 2, 5, 6, 8, 9 et 10
Décret 2006-1695 du 22.12.2006 articles 4, 5 et 12

Missions

- ✚ Encadrement et direction de bureau ou de service. Conception, élaboration et mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel, de l'animation et de l'urbanisme.
- ✚ Études, missions ou fonctions comportant des responsabilités particulières en matière de gestion des ressources humaines, des achats et des marchés publics, de gestion financière et de contrôle de gestion, de gestion immobilière et foncière, de conseil juridique, de communication interne et externe et d'actions liées au développement, à l'aménagement et à l'animation économique, sociale et culturelle de la collectivité.
- ✚ Emploi de direction (exemples : Directeur Général des services de communes de plus 2 000 habitants, Directeur Général Adjoint des services des communes de plus de 10 000 habitants,...).
Décret 87-1101 du 30.12.1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

Conditions A Remplir

Fonctionnaires concernés	Conditions à Remplir Au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude
1 ^o – fonctionnaire	<ul style="list-style-type: none"> • 5 ans de services effectifs en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B • en position d'activité ou de détachement • avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)
2 ^o – fonctionnaire de catégorie B	<ul style="list-style-type: none"> • avoir exercé pendant 2 ans au moins les fonctions de directeur général des services d'une commune de 2 000 à 5 000 habitants • avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)
3 ^o – fonctionnaire de catégorie A appartenant au cadre d'emplois des secrétaires de mairie	<ul style="list-style-type: none"> • 4 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des secrétaires de mairie • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)

1° et 2° - Fonctionnaires territoriaux :

_ Une nomination retenue pour 2 recrutements dans le cadre d'emplois.

3° - Fonctionnaires de catégorie A :

_ Une nomination pour 2 recrutements d'attachés promus par voie de promotion interne au titre des 1° et 2°.

Nomination Stagiaire

Nomination par l'autorité territoriale après inscription sur liste d'aptitude.

Position	Détachement pour stage
Durée de stage	<ul style="list-style-type: none">• 6 mois• Prorogation possible de 2 mois
Formation	Néant
Classement	Application des dispositions du décret 2006-1695 du 22.12.2006

Titularisation

Décision de l'autorité territoriale.

En cas de refus après avis de la CAP, réintégration de droit dans le grade d'origine.

Décret 2012-924 du 30.07.2012 articles 8, III, 12, III et 27
Décret 2010-329 du 22.03.2010 articles 4, 6, 9, 11, 12, 13 à 22 et 23 I

Missions

* Fonctions communes

Les rédacteurs territoriaux (art. 3, I décret n°2012-924 du 30 juil. 2012) :

- Sont chargés de fonctions administratives d'application
- Assurent en particulier des tâches de gestion administrative, budgétaire et comptable, et participent à la rédaction des actes juridiques
- Contribuent à l'élaboration et à la réalisation des actions de communication, d'animation et de développement économique, social, culturel et sportif de la collectivité.
- Peuvent se voir confier des fonctions d'encadrement des agents d'exécution.
- Peuvent être chargés des fonctions d'assistant de direction, ainsi que de celles de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.

* Fonctions réservées aux titulaires d'un grade d'avancement

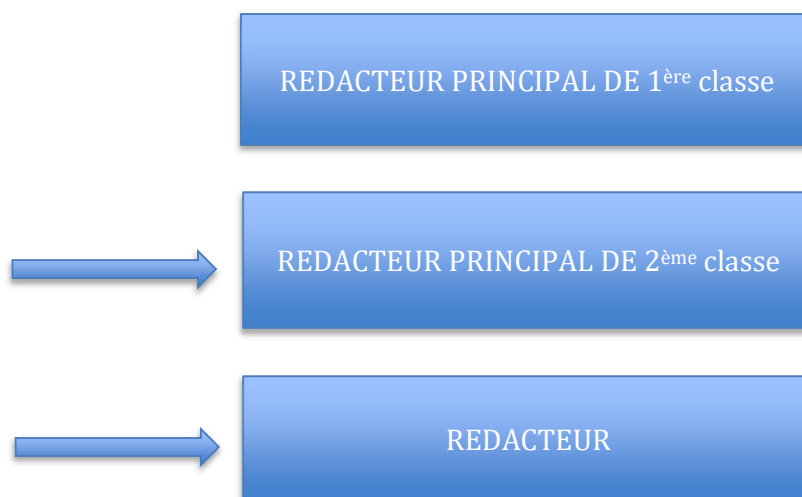
Les rédacteurs principaux de 2ème classe et de 1ère classe (art. 3, II décret n°2012-924 du 30 juil. 2012) :

- Ont vocation à occuper les emplois qui, relevant des domaines d'activité du cadre d'emplois, correspondent à un niveau particulier d'expertise, acquis par la formation initiale, par l'expérience professionnelle ou par la formation professionnelle tout au long de la vie.
- Peuvent à ce titre réaliser certaines tâches complexes de gestion administrative, budgétaire et comptable, être chargés de l'analyse, du suivi ou du contrôle de dispositifs ou assurer la coordination de projets.
- Peuvent également se voir confier la coordination d'une ou plusieurs équipes, et la gestion ou l'animation d'un ou plusieurs services

Structure du cadre d'emplois des Rédacteurs

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est accessible au titre de la promotion interne à deux niveaux :

- Accès au grade de rédacteur, premier grade du cadre d'emplois,
- Accès au grade de rédacteur principal de 2ème classe, deuxième grade du cadre d'emplois, après examen professionnel.



Conditions à Remplir Accès au grade de Rédacteur

Fonctionnaires Concernés	Conditions à Remplir Au 1 ^{er} Janvier de l'année de la liste d'aptitude
1 ^o Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	<ul style="list-style-type: none"> • 10 ans de services publics effectifs • Dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)
2 ^o Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	<ul style="list-style-type: none"> • 8 ans de services publics effectifs • Dont 4 ans au titre de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)
<i>Cas des examens professionnels obtenus avant le 01.08.2012</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Examen professionnel au titre du <i>a</i> ou <i>b</i> de l'article 6-1 de l'ancien statut particulier des rédacteurs (décret 95-25 du 10.01.1995) • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)

** les services de contractuel de droit public ainsi que les services effectués sous contrat de droit privé sur un emploi public peuvent être repris pour calculer ces périodes de services effectifs (voir conditions générales)*

Conditions à Remplir Accès au grade de Rédacteur Principal de 2^{ème} CI

Fonctionnaires Concernés	Conditions à Remplir Au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'Aptitude
1 ^o Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	<ul style="list-style-type: none"> • Examen professionnel • 12 ans de services publics effectifs • Dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)
2 ^o Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe Exerçant les fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants	<ul style="list-style-type: none"> • Examen professionnel • 10 ans de services publics effectifs • Exercice depuis 4 ans des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)

** les services de contractuel de droit public ainsi que les services effectués sous contrat de droit privé sur un emploi public peuvent être repris pour calculer ces périodes de services effectifs (voir conditions générales).*

Une nomination retenue pour 2 recrutements dans le cadre d'emplois.

Aucune disposition n'est prévue quant à la répartition du nombre global ainsi obtenu entre le premier grade d'accès et le deuxième grade.

En l'absence de précision, il appartient à chaque autorité chargée d'établir les listes d'aptitude de promotion interne de prévoir les modalités de répartition des promotions possibles entre les deux grades d'accès.

NOMINATION STAGIAIRE

Nomination par l'autorité territoriale après inscription sur liste d'aptitude.

Position	Détachement pour stage
Durée de stage	<ul style="list-style-type: none"> • 6 mois • Prorogation possible de 4 mois
Formation	Néant
Classement	Application des dispositions du décret 2010-329 du 22.03.2010

Titularisation

Décision de l'autorité territoriale.

En cas de refus après avis de la CAP, réintégration de droit dans le grade d'origine.

Cas des Examens Professionnels obtenus avant la Réforme du 1er Aout 2012

Les fonctionnaires ayant réussi l'examen professionnel de promotion interne prévu par le *a* ou le *b* de l'article 6-1 de l'ancien statut particulier des rédacteurs (*décret 95-25 du 10.01.1995*) peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude de promotion interne dans le nouveau cadre d'emplois.

Il est cependant nécessaire pour ces agents d'avoir accompli la totalité de leurs obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT).

Les inscriptions sur liste d'aptitude au titre de cette voie d'accès s'imputent sur le nombre total des postes ouverts en application des règles de quota.

Décret 2012-924 du 30.07.2012 – art 27

MISSIONS

Les fonctionnaires du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux exercent leurs fonctions, selon leur spécialité, dans tous les domaines à caractère scientifique et technique, entrant dans les compétences d'une collectivité ou d'un établissement public territorial notamment les domaines suivants : l'ingénierie, la gestion technique et l'architecture, les infrastructures et les réseaux, la prévention et la gestion des risques, l'urbanisme, l'aménagement et les paysages, l'informatique et les systèmes d'information .

Les ingénieurs territoriaux assurent des missions de conception et d'encadrement, d'expertise et d'études, ainsi que de conduite de projets.

Ils sont chargés de la gestion d'un service technique, d'une partie du service ou d'une section à laquelle sont confiées les attributions de plusieurs services techniques.

Les fonctions d'architecte peuvent être exercées uniquement par les membres du cadre d'emplois remplissant les conditions prévues par les articles 10 ou 37 de la loi n° 77-2 du 3 janvier 1977.

1- Agents relevant du grade d'ingénieur.

Les ingénieurs peuvent exercer leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes, les OPH, les laboratoires d'analyses et tout autre établissement public relevant de ces collectivités.

Ils peuvent également occuper les emplois de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des EPCI à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants.

2- Agents relevant du grade d'ingénieur principal.

Les ingénieurs principaux peuvent exercer leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 2.000 habitants (et les établissements publics locaux assimilés) et les OPH de plus de 3.000 logements.

Dans ces collectivités et établissements, les ingénieurs principaux sont placés à la tête d'un service technique, d'un laboratoire d'analyses ou d'un groupe de services techniques dont ils coordonnent l'activité et assurent le contrôle.

Par ailleurs, ils peuvent occuper les emplois de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des EPCI à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants, ainsi que l'emploi de directeur général des services techniques des communes et des EPCI à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants.

3- Agents relevant du grade d'ingénieur hors classe

Les ingénieurs hors classe exercent leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 10 000 habitants (et les établissements publics locaux assimilés) et les OPH de plus de 5.000 logements.

Dans ces collectivités et établissements, les ingénieurs hors classe occupent des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité. Ils sont placés à la tête d'un service technique, d'un laboratoire d'analyses ou d'un groupe de services techniques dont ils coordonnent l'activité et assurent le contrôle.

Ils peuvent en outre, occuper l'emploi de directeur des services techniques des communes et des EPCI à fiscalité propre de 20 000 à 40 000 habitants et de directeur général des services techniques des communes et des EPCI à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants.

Le décret n°90-128 du 9 février 1990 précise les dispositions applicables aux emplois fonctionnels techniques.

Les ingénieurs des trois grades du cadre d'emplois peuvent aussi occuper des emplois fonctionnels administratifs de direction dans les conditions prévues par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987

CONDITIONS A REMPLIR

Fonctionnaires Concernés	Conditions à remplir Au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude
I) 1 ^o Cadre d'emplois des techniciens territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> Examen professionnel 8 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois technique de catégorie B Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)
2 ^o Cadre d'emplois des techniciens territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> Examen professionnel Seul dans son grade Diriger depuis au moins 2 ans la totalité des services techniques des communes ou des E.P.C.I. de moins de 20 000 habitants dans lesquels il n'existe pas de membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)
II) Technicien principal de 1 ^{ère} classe	<ul style="list-style-type: none"> 8 ans de services effectifs en qualité de technicien principal de 2^{ème} classe ou 1^{ère} classe Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)

QUOTA

Une nomination retenue pour **2** recrutements dans le cadre d'emplois.

NOMINATION STAGIAIRE

Nomination par l'autorité territoriale après inscription sur liste d'aptitude.

Position	Détachement pour stage
Durée de stage	<ul style="list-style-type: none"> 6 mois Prorogation possible de 2 mois
Formation	Néant
Classement	Application des dispositions de l'article 18 du décret 2016-201 du 26.02.2016

Services effectifs avant le 1^{er} décembre 2010

Les services effectifs dans les anciens grades de		Sont assimilés à des services dans les nouveaux grades de
Technicien supérieur chef	Contrôleur en Chef	Technicien principal de 1 ^{ère} classe
Technicien supérieur principal		
Technicien supérieur	Contrôleur Principal	Technicien principal de 2 ^{ème} classe
	Contrôleur	Technicien (Non pris en compte pour la promotion interne d'ingénieur sans examen)

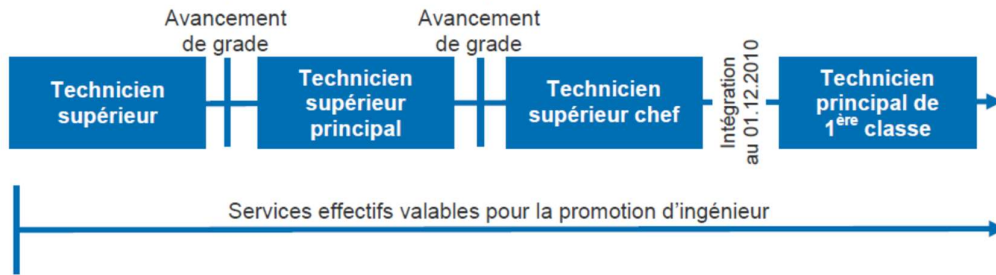
Pour la voie d'accès sans examen, il convient de cumuler les services effectifs effectués en tant que technicien principal de 2^{ème} classe et ceux effectués en tant que technicien principal de 1^{ère} classe.

Les services accomplis dans le cadre d'emplois et les grades précédant l'intégration du 01.12.2010 sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois et le grade d'intégration.

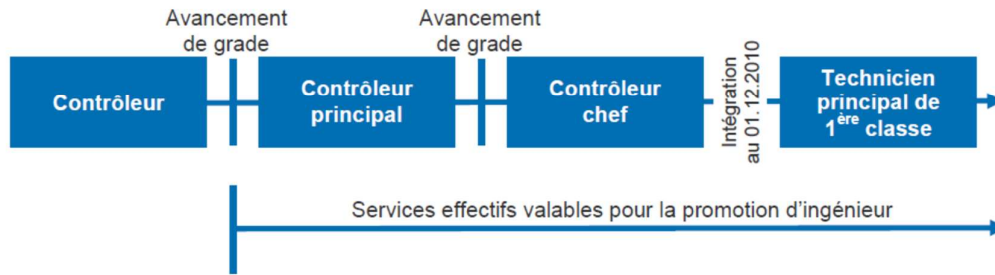
Décret 2010-1357 du 09.11.2010 – art 18 et 19

Exemples de services effectifs pris en compte pour la promotion interne d'ingénieur sans examen :

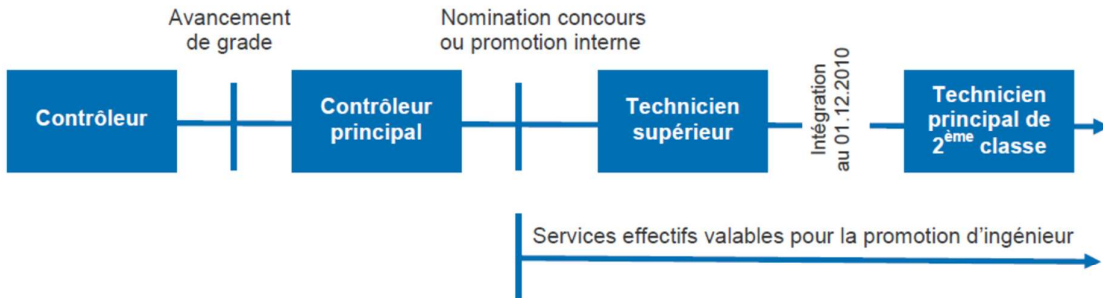
- ▶ Avec l'ancien cadre d'emplois des techniciens supérieurs



- ▶ Avec l'ancien cadre d'emplois des contrôleurs de travaux

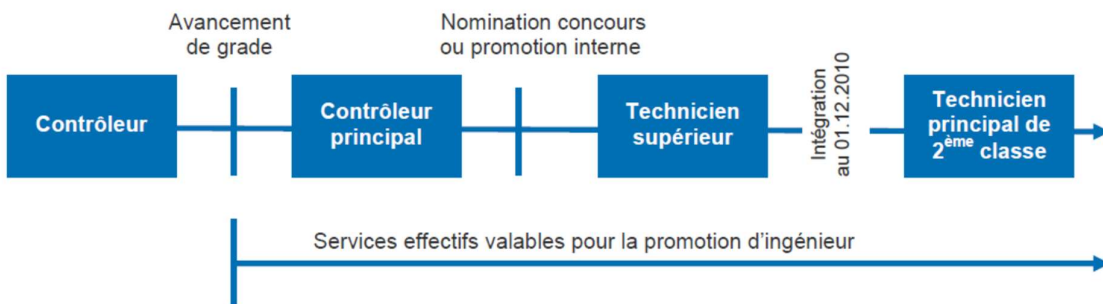


- ▶ Avec les deux anciens cadres d'emplois des contrôleurs de travaux et des techniciens supérieurs



Pour ce dernier cas de figure, une réponse de la DGCL permettrait une interprétation plus souple de la prise en compte des services dans le cadre de la réforme de la catégorie B et la création du Nouvel Espace Statutaire.

Lettre DGCL n° 12-032086-D du 17 décembre 2012



Décret n°2010-1357 du 09.11.2010 articles 2, 3, 7, 11 et 12

Décret n°2010-329 du 22.03.2010 articles 4, 6, 9, 11, 12, 13 à 22 et 23 I

MISSIONS

Les techniciens territoriaux exercent leurs fonctions dans tous les domaines à caractère technique en lien avec les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant.

*** cadre général**

- ✓ Conduite des chantiers, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique
- ✓ Encadrement des équipes, contrôle des travaux confiés aux entreprises
- ✓ Participation à la mise en œuvre de la comptabilité analytique et du contrôle de gestion
- ✓ Instruction des affaires touchant l'urbanisme, l'aménagement, l'entretien et la conservation du domaine de la collectivité
- ✓ Participation à la mise en œuvre des actions liées à la préservation de l'environnement
- ✓ Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques
- ✓ Surveillance du domaine public, avec possibilité d'assermentation pour constater les contraventions
- ✓ Participation à des missions d'enseignement et de formation professionnelle

*** conditions spécifiques d'exercice des missions pour les grades d'avancement**

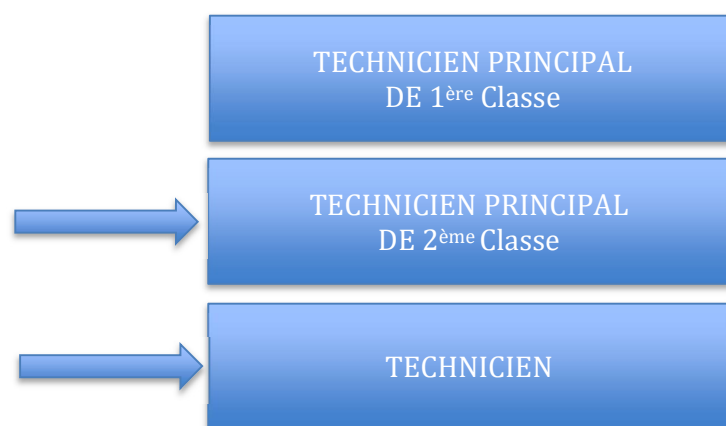
Les titulaires des grades de technicien principal de 2^{ème} et de 1^{ère} classe ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des domaines d'activité mentionnés ci-dessus, correspondent à un niveau d'expertise acquis par la formation initiale, l'expérience professionnelle ou par la formation professionnelle tout au long de la vie :

- ✓ Direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, gestion des matériels, participation à l'élaboration de projets de travaux neufs ou d'entretien
- ✓ Réalisation d'enquêtes, de contrôles et de mesures techniques ou scientifiques
- ✓ Exercice de missions d'études et de projets, association à des travaux de programmation
- ✓ Fonctions d'encadrement de personnels ou de gestion de service ou d'une partie de services dont l'importance, le niveau d'expertise et de responsabilité ne justifient pas la présence d'un ingénieur.

Structure du cadre d'emplois des Techniciens

Le cadre d'emplois des techniciens territoriaux est accessible au titre de la promotion interne à deux niveaux :

- Accès au grade de technicien, premier grade du cadre d'emplois,
- Accès au grade de technicien principal de 2^{ème} classe, deuxième grade du cadre d'emplois, après examen professionnel.



Conditions à Remplir Accès au grade de Technicien

Fonctionnaires Concernés	Conditions à Remplir Au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude
1 ^o Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • 8 ans au moins de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'État • Dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique * • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT) •
2 ^o Adjoint technique principal de 1ère classe Adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> • 10 ans au moins de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'État • Dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique * • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)
<i>Cas des examens professionnels de contrôleur de travaux obtenus avant le 01.12.2010</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Examen professionnel pour l'accès à l'ancien cadre d'emplois des contrôleurs de travaux • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)

*** Cette formulation permet de totaliser :**

- les services effectués par le fonctionnaire dans chacun des cadres d'emplois techniques auxquels il a appartenu ou appartient encore,
- les services effectués dans leur ancien corps ou emploi pour les personnels d'une autre fonction publique intégrés dans la fonction publique territoriale.

Conditions à Remplir Accès au grade de Technicien Principal de 2ème Classe

Fonctionnaires Concernés	Conditions à Remplir Au 1 ^{er} janvier de l'année de liste d'aptitude
<p>1^o Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Examen professionnel • 8 ans au moins de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'État • Dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique * • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)
<p>2^o Adjoint technique principal de 1ère classe Adjoint technique principal de 2ème classe Adjoint technique principal de 2^{ème} et 1ère classe des établissements d'enseignement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Examen professionnel • 10 ans au moins de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'État • Dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique * • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)
<p><i>Cas des examens professionnels de technicien supérieur obtenus avant le 01.12.2010</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Examen professionnel pour l'accès à l'ancien cadre d'emplois des techniciens supérieurs • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)

*** Cette formulation permet de totaliser :**

- les services effectués par le fonctionnaire dans chacun des cadres d'emplois techniques auxquels il a appartenu ou appartient encore,
- les services effectués dans leur ancien corps ou emploi pour les personnels d'une autre fonction publique intégrés dans la fonction publique territoriale.

QUOTA

- Une nomination retenue pour **2** recrutements dans le cadre d'emplois.

Aucune disposition n'est prévue quant à la répartition du nombre global ainsi obtenu entre le premier grade d'accès et le deuxième grade.

En l'absence de précision, il appartient à chaque autorité chargée d'établir les listes d'aptitude de promotion interne de prévoir les modalités de répartition des promotions possibles entre les deux grades d'accès.

NOMINATION STAGIAIRE

Nomination par l'autorité territoriale après inscription sur liste d'aptitude.

Position	Détachement pour stage
Durée de stage	<ul style="list-style-type: none">• 6 mois• Prorogation possible de 4 mois
Formation	Néant
Classement	Application des dispositions du décret 2010-329 du 22.03.2010

TITULARISATION

Décision de l'autorité territoriale.

En cas de refus après avis de la CAP, réintégration de droit dans le grade d'origine.

CAS DES EXAMENS PROFESSIONNELS OBTENUS AVANT LA REFORME DU 1ER DECEMBRE 2010

Les fonctionnaires ayant réussi l'examen professionnel de promotion interne pour l'accès à l'ancien cadre d'emplois des techniciens supérieurs conservent la possibilité d'être nommés par voie de promotion interne dans le nouveau cadre d'emplois des techniciens au grade de technicien principal de 2ème classe.

Décret 2010-1357 du 09.11.2010 - art 22 II

Décret n°1988 – 547 du 6 mai 1988 articles 5 et 6
Décret n°2016-1382 du 12 octobre 2016, articles 10 et 14,

MISSIONS

Les agents de maîtrise sont chargés de missions et de travaux techniques qui comportent notamment le contrôle de la bonne exécution de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie ou l'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C. Ils transmettent également à ces derniers des instructions d'ordre technique émanant des supérieurs hiérarchiques (article 2 du décret n°88-547 du 6 mai 1988).

Ils peuvent participer, notamment dans les domaines de l'exploitation des routes, voies navigables et ports maritimes, à la direction et à l'exécution de travaux, ainsi qu'à la réalisation et à la mise en œuvre du mètre des ouvrages, des calques, plans, maquettes, cartes et dessins nécessitant une expérience et une compétence professionnelle étendues (article 2 du décret n°88-547 du 6 mai 1988).

Les agents de maîtrise titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou du certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance ou ceux qui justifient de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles peuvent être chargés de la coordination de fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à celui des adjoints techniques territoriaux. Ils participent, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions de ces agents.

Les agents de maîtrise principaux sont chargés de missions et de travaux techniques nécessitant une expérience professionnelle confirmée et comportant notamment (article 3 du décret n°88-547 du 6 mai 1988) :

- La surveillance et l'exécution suivant les règles de l'art de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie
- L'encadrement de plusieurs agents de maîtrise ou de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C ; ils participent, le cas échéant, à l'exécution du travail, y compris dans les domaines du dessin et du maquettisme
- La direction des activités d'un atelier, d'un ou de plusieurs chantiers et la réalisation de l'exécution de travaux qui nécessitent une pratique et une dextérité toutes particulières

CONDITIONS A REMPLIR

Fonctionnaires Concernés	Conditions à Remplir Au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude
<p>1^o Les adjoints techniques principaux de 2^e et de 1^{re} classes ou les adjoints techniques principaux de 2^e et de 1^{re} classes des établissements d'enseignement</p> <p>Les agents spécialisés principaux de 2^e et de 1^{re} classe des écoles maternelles</p>	<ul style="list-style-type: none">• 9 ans au moins de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles• Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)
<p>2^o Cadres d'emplois des adjoints techniques ou des adjoints techniques des établissements d'enseignement</p>	<ul style="list-style-type: none">• Examen professionnel• 7 ans au moins de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques• Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)
<p>3^o Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles</p>	<ul style="list-style-type: none">• Examen professionnel• 7 ans au moins de services effectifs dans leur cadre d'emplois• Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)

QUOTA

1^o- Pas de quota.

2^o et 3^o - Une nomination retenue pour 2 nominations d'agent de maîtrise par voie de promotion interne prononcées au titre du 1^o.

NOMINATION

Nomination par l'autorité territoriale après inscription sur liste d'aptitude.

L'agent est directement nommé titulaire dans le cadre d'emplois puisqu'il bénéficie automatiquement de la dispense de stage, au vu des conditions individuelles à remplir de services effectifs dans un cadre d'emplois technique.

Position	Titulaire
Classement	Application des dispositions du décret 88-547 du 06.05.1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise

MISSIONS

*** Missions communes à tous les grades**

- Ils préparent, coordonnent et mettent en œuvre sur le plan administratif, social, technique, pédagogique et éducatif les activités physiques et sportives
- Ils encadrent les groupes d'enfants, d'adolescents et d'adultes qui pratiquent les activités sportives ou de plein air
- Ils assurent la surveillance et la bonne tenue des équipements
- Ils veillent à la sécurité des participants et du public
- Ils peuvent encadrer des agents de catégorie C
- Ils peuvent, lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans les piscines, être chef de bassin

A noter : pour les activités de natation, les éducateurs des APS recrutés par concours doivent être titulaires du titre de maître-nageur sauveteur (art. 3 décr. n°2011-605 du 30 mai 2011).

*** Missions des agents occupant les deux grades d'avancement**

Les éducateurs des APS principaux de 2ème et de 1ère classe ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des mêmes domaines d'activité, correspondent à un niveau particulier d'expertise.

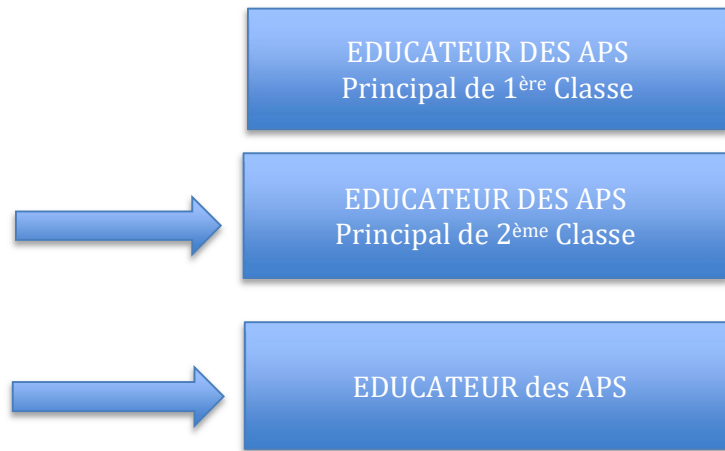
Ils peuvent, dans ce cadre :

- Conduire et coordonner les démarches pédagogiques adaptées aux objectifs et aux publics
- Encadrer les participants aux compétitions sportives
- Participer à la conception du projet d'activités physiques et sportives de la collectivité ou de l'établissement, à l'animation d'une structure et à l'élaboration du bilan de ces activités
- Être adjoint au responsable de service

Structure du cadre d'emplois des Educateurs des APS

Le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives est accessible au titre de la promotion interne à deux niveaux :

- Accès au grade d'éducateur des APS, premier grade du cadre d'emplois, après examen professionnel,
- Accès au grade d'éducateur des APS principal de 2ème classe, deuxième grade du cadre d'emplois, après examen professionnel.



Conditions à Remplir Accès au grade d'Éducateur des APS

Fonctionnaires Concernés	Conditions à Remplir Au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude
Opérateur qualifié des APS Opérateur principal des APS	<ul style="list-style-type: none"> • Examen professionnel • 8 ans au moins 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 opérateurs des APS • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)

➤ Cas des examens professionnels obtenus avant la réforme du 1^{er} juin 2011
Aucune disposition n'est prévue dans ce cas.

Conditions à Remplir Accès au grade d'Éducateur des APS Principal de 2^{ème} Classe

Fonctionnaires Concernés	Conditions à Remplir Au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude
Opérateur qualifié des APS Opérateur principal des APS	<ul style="list-style-type: none"> • Examen professionnel • 10 ans au moins 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 opérateurs des APS • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)

Une nomination retenue pour 2 recrutements dans le cadre d'emplois.

Aucune disposition n'est prévue quant à la répartition du nombre global ainsi obtenu entre le premier grade d'accès et le deuxième grade.

En l'absence de précision, il appartient à chaque autorité chargée d'établir les listes d'aptitude de promotion interne de prévoir les modalités de répartition des promotions possibles entre les deux grades d'accès.

Nomination Stagiaire

Nomination par l'autorité territoriale après inscription sur la liste d'aptitude.

Position	Détachement pour stage
Durée de stage	<ul style="list-style-type: none">• 6 mois• Prorogation possible de 4 mois
Formation	Néant
Classement	Application des dispositions du décret 2010-329 du 22.03.2010

Titularisation

Décision de l'autorité territoriale.

En cas de refus après avis de la CAP, réintégration de droit dans le grade d'origine.

*Décret 2013-489 du 10.06.2013, articles 2, 5, 6, 8, 9, 10 à 12
 Décret 2006-1695 du 22.12.2006, articles 5 et 12*

MISSIONS

- Participation à l'élaboration des projets thérapeutiques, éducatifs ou pédagogiques mis en œuvre dans les collectivités territoriales et des orientations relatives à la collaboration avec les familles et les institutions.
- Encadrement des personnels sociaux et éducatifs, direction d'établissement d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées.
- Éducation et encadrement d'enfants, d'adolescents et d'adultes handicapés, inadaptés, en danger d'inadaptation, ou en difficultés d'insertion.
- Dans les départements, possibilité d'exercice des fonctions de responsable de circonscription et de conseiller technique.

CONDITIONS A REMPLIR

Fonctionnaires Concernés	Conditions à Remplir Au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude
Cadres d'emplois des : Assistants socio-éducatifs Educateurs de jeunes enfants	<ul style="list-style-type: none"> 10 ans au moins de services effectifs dans le cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement avoir accompli, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)

Quota

Une nomination retenue pour 2 recrutements dans le cadre d'emplois.

Nomination Stagiaire

Nomination par l'autorité territoriale après inscription sur la liste d'aptitude.

Position	Détachement pour stage
Durée de stage	<ul style="list-style-type: none"> 6 mois Prorogation possible de 6 mois
Formation	Néant
Classement	Application des dispositions du décret 2006-1695 du 22.12.2006 et du décret 2013-489 du 10.06.2013

Titularisation

Décision de l'autorité territoriale.

En cas de refus après avis de la CAP, réintégration de droit dans le grade d'origine

MISSIONS

* Missions communes à tous les grades

Les agents relevant du cadre d'emplois ont vocation à exercer les missions suivantes :

- Coordination et mise en œuvre des activités d'animation
- Encadrement des adjoints d'animation
- Intervention dans le secteur périscolaire et dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, de la cohésion sociale, du développement rural et de la politique du développement social urbain
- Participation à la mise en place de mesures d'insertion
- Intervention dans des structures d'accueil ou d'hébergement, et dans l'organisation d'activités de loisirs
- Dans le domaine de la médiation sociale, conduite ou coordination des actions de prévention des conflits ou de rétablissement du dialogue entre les personnes et les institutions dans les espaces publics ou ouverts au public

* Missions des agents occupant les deux grades d'avancement

Les animateurs principaux de 2ème et de 1ère classe ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des mêmes domaines d'activité, correspondent à un niveau particulier d'expertise.

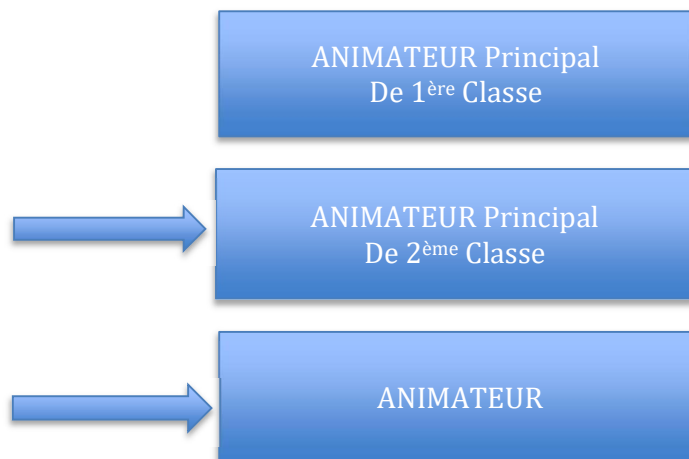
Ils peuvent exercer les missions suivantes :

- Conception et coordination de projets d'activités socio-éducatives, culturelles et de loisirs
- Encadrement d'une équipe d'animation
- Exercice des fonctions d'adjoint au responsable de service
- Participation à la conception du projet d'animation de la collectivité et à la coordination d'une ou plusieurs structures d'animation
- Charge de l'animation de réseaux dans les domaines sociaux, culturels ou d'activités de loisirs
- Conduite d'actions de formation
- Contribution au maintien de la cohésion sociale, dans le domaine de la médiation sociale, par le développement de partenariats avec les autres professionnels intervenant auprès des mêmes publics

Structure du Cadre d'Emplois des Animateurs

Le cadre d'emplois des animateurs territoriaux est accessible au titre de la promotion interne à deux niveaux :

- Accès au grade d'animateur, premier grade du cadre d'emplois,
- Accès au grade d'animateur principal de 2ème classe, deuxième grade du cadre d'emplois, après examen professionnel.



Conditions à Remplir Accès au grade d'Animateur

Fonctionnaires Concernés	Conditions à Remplir Au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude
Adjoint d'animation principal de 2ème classe Adjoint d'animation principal de 1ère classe	<ul style="list-style-type: none"> • 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 d'animation • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)

Conditions à Remplir Accès au grade d'Animateur Principal de 2^{ème} classe

Fonctionnaires Concernés	Conditions à Remplir Au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude
Adjoint d'animation principal de 2ème classe Adjoint d'animation principal de 1ère classe	<ul style="list-style-type: none"> • Examen professionnel • 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 ans au moins dans le cadre d'emplois des adjoints d'animation • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)

Une nomination retenue pour 2 recrutements dans le cadre d'emplois.

Aucune disposition n'est prévue quant à la répartition du nombre global ainsi obtenu entre le premier grade d'accès et le deuxième grade.

En l'absence de précision, il appartient à chaque autorité chargée d'établir les listes d'aptitude de promotion interne de prévoir les modalités de répartition des promotions possibles entre les deux grades d'accès.

NOMINATION STAGIAIRE

Nomination par l'autorité territoriale après inscription sur la liste d'aptitude.

Position	Détachement pour stage
Durée de stage	<ul style="list-style-type: none">• 6 mois• Prorogation possible de 4 mois
Formation	Néant
Classement	Application des dispositions du décret 2010-329 du 22.03.2010

TITULARISATION

Décision de l'autorité territoriale.

En cas de refus après avis de la CAP, réintégration de droit dans le grade d'origine.

Filière Culturelle - Artistique

PROFESSEUR d'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE de Classe Normale

Décret 91-857 du 02.09.1991 articles 2, 5, 6, 7, 9, 10 et 11

Décret 2006-1695 du 22.12.2006 articles 5 et 12

MISSIONS

Les professeurs d'enseignement artistique, d'une durée hebdomadaire de 16 heures, exercent leurs fonctions dans l'une des quatre spécialités suivantes :

- Musique,
- Danse,
- Art dramatique,
- Arts plastiques.

Les spécialités Musique, Danse et Art dramatique sont enseignées dans les conservatoires à rayonnement régional, départemental, communal ou intercommunal classés par l'Etat

La spécialité Arts plastiques l'est dans les écoles régionales ou municipales des beaux-arts habilitées par l'Etat à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'Etat ou un diplôme agréé par l'Etat.

Les professeurs d'enseignement artistique sont placés, pour l'exercice de leurs fonctions, sous l'autorité du directeur de l'établissement d'enseignement artistique.

Ils assurent la direction pédagogique et administrative des conservatoires à rayonnement communal ou intercommunal et des écoles d'arts plastiques non habilitées à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'Etat ou à un diplôme agréé par l'Etat.

Conditions à Remplir

Fonctionnaires Concernés	Conditions à Remplir Au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude
Fonctionnaires	<ul style="list-style-type: none">• Examen professionnel• Plus 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• Candidature dans une spécialité :<ul style="list-style-type: none">- <i>Musique</i>- <i>Danse</i>- <i>Art dramatique</i>- <i>Arts plastiques</i>• Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)

Une nomination retenue pour **2** recrutements dans le cadre d'emplois.

Nomination Stagiaire

Nomination par l'autorité territoriale après inscription sur la liste d'aptitude.

Position	Détachement pour stage
Durée de stage	<ul style="list-style-type: none">• 6 mois• Prorogation possible de 3 mois
Formation	Néant
Classement	Application des dispositions du décret 2006-1695 du 22.12.2006

Titularisation

Décision de l'autorité territoriale.

En cas de refus après avis de la CAP, réintégration de droit dans le grade d'origine.

Services effectifs avant le 1^{er} avril 2012

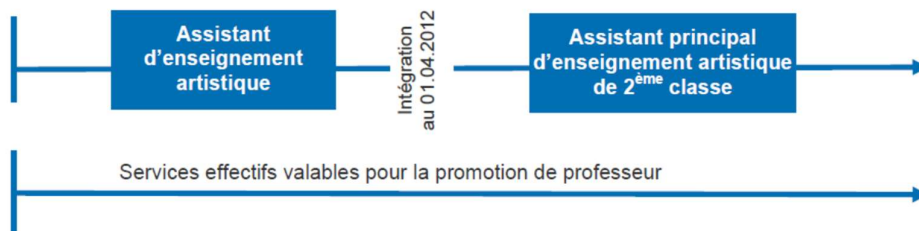
Il convient de cumuler les services effectifs effectués en tant qu'assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe et ceux effectués en tant qu'assistant artistique principal de 1^{ère} classe.

Les services accomplis dans le cadre d'emplois et les grades précédant l'intégration du 01.04.2012 sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois et le grade d'intégration.

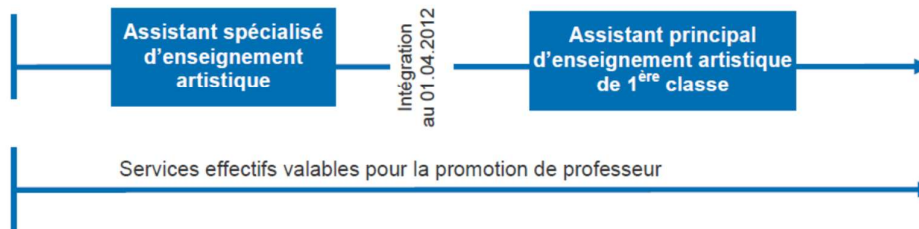
Décret 2012-437 du 29.03.2012 – art 17 et 18

Exemples de services effectifs pris en compte pour la promotion interne de professeur d'enseignement artistique

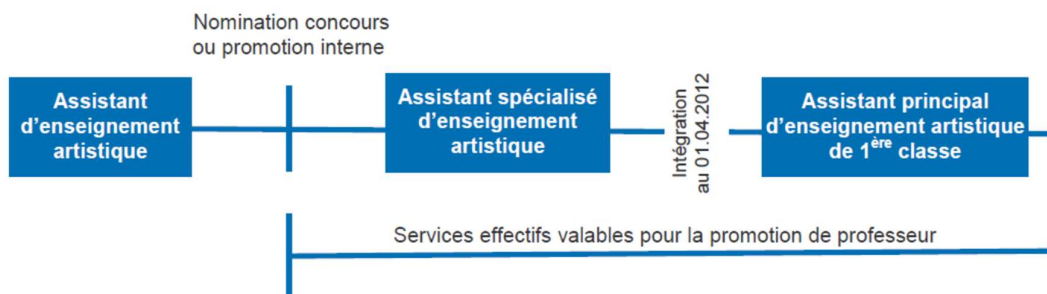
- ▶ Avec l'ancien cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique



- ▶ Avec l'ancien cadre d'emplois des assistants spécialisés d'enseignement artistique



- ▶ Avec les deux anciens cadres d'emplois des assistants et des assistants spécialisés d'enseignement artistique



Pour ce dernier cas de figure et par analogie, selon une réponse de la DGCL concernant la promotion interne d'ingénieur, une interprétation plus souple de la prise en compte des services dans le cadre de la réforme de la catégorie B et la création du Nouvel Espace Statutaire pourrait être appliquée.

Lettre DGCL n° 12-032086-D du 17 décembre 2012



Filière Culturelle - Patrimoine

CONSERVATEUR DU PATRIMOINE

Décret 91-839 du 02.09.1991 articles 2, 4, 8, 9, 11, 12, 14 et 15
Décret 2006-1695 du 22.12.2006 articles 4 et 12

Missions

Dans les spécialités : Archéologie ; Archives ; Monuments historiques et inventaire ; Musées ; Patrimoine scientifique, technique et naturel.

- Responsabilités scientifiques et techniques visant à étudier, classer, conserver, entretenir, enrichir, mettre en valeur et faire connaître le patrimoine d'une collectivité.
- Organisation à des fins éducatives de la présentation au public des collections qui leur sont confiées.
- Organisation des manifestations culturelles, scientifiques et techniques. Participation au développement de la recherche dans leur spécialité.
- Possibilité de direction d'établissement.

Le grade ne peut être créé que dans les établissements ou services assurant les missions mentionnées au premier alinéa de l'article 2 du statut particulier qui ont une importance comparable à celle des établissements ou services similaires de l'État auxquels sont affectés des conservateurs du patrimoine.

Depuis le 1^{er} avril 2008, le système subordonnant la création des emplois de conservateurs à l'établissement de listes au niveau national par arrêté ministériel est supprimé (*Décret 2008-287 du 27.03.2008 - art 3*).

Conditions à Remplir

Fonctionnaires Concernés	Conditions à Remplir Au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude
Cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine	<ul style="list-style-type: none">• 10 ans au moins de services effectifs en catégorie A• Candidature dans une spécialité :<ul style="list-style-type: none">- Archéologie- Archives- Monuments historiques et inventaire- Musées- Patrimoine scientifique technique et naturel• Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)

Quota

Une nomination retenue pour 2 recrutements dans le cadre d'emplois.

Nomination Stagiaire

Nomination par l'autorité territoriale **après publication au Journal officiel** de la liste d'aptitude sur laquelle l'agent est inscrit.

Position	Détachement pour stage
Durée de stage	<ul style="list-style-type: none">• 1 an• Prorogation possible de 2 mois
Formation	Néant
Classement	Application des dispositions du décret 2006-1695 du 22.12.2006

Titularisation

Décision de l'autorité territoriale.

En cas de refus après avis de la CAP, réintégration de droit dans le grade d'origine.

Filière Culturelle - Patrimoine

ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES

décret n° 2011-1642 du 23.11.2011 articles 3,7, 11 et 12
 décret n° 2010-329 du 22.03.2010 articles 4,6,9,11,12,13 à 22 et 23 I

Missions

Dans les spécialités : Musée, Bibliothèque, Archives, Documentation
 Contribution au développement d'actions culturelles et éducatives.

Participation, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, aux responsabilités dans le traitement, la mise en valeur, la conservation des collections, à la recherche documentaire et à la promotion de la lecture publique.

Encadrement, contrôle de la bonne exécution des travaux confiés à leurs équipes

Conditions à Remplir

Fonctionnaires Concernés	Conditions à Remplir Au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2 ^{ème} classe Adjoint territorial du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe	<ul style="list-style-type: none"> • 10 ans au moins de services effectifs (*) • dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois à caractère culturel en position d'activité ou de détachement • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)

Conditions à Remplir Accès au grade d'Assistant de conservation Principal de 2^{ème} Classe

Fonctionnaires Concernés	Conditions à Remplir Au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2 ^{ème} classe Adjoint territorial du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe	<ul style="list-style-type: none"> • examen professionnel • 12 ans au moins de services publics effectifs (*) dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois à caractère culturel position d'activité ou de détachement. • Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)

() les services de non titulaire ainsi que les services effectués sous contrat de droit privé sur un emploi public peuvent être repris pour calculer ces périodes de services effectifs.*

Quota

Une nomination retenue pour 2 recrutements dans le cadre d'emplois.

Nomination Stagiaire

Nomination par l'autorité territoriale **après publication au Journal officiel** de la liste d'aptitude sur laquelle l'agent est inscrit.

Position	Détachement pour stage
Durée de stage	<ul style="list-style-type: none">• 6 mois• Prorogation possible de 4 mois
Formation	Néant
Classement	Application des dispositions du décret 2006-1695 du 22.12.2006

Titularisation

Décision de l'autorité territoriale.

En cas de refus après avis de la CAP, réintégration de droit dans le grade d'origine.

Filière Police Municipale

DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE

Décret n°2006-1392 du 17.11.2006 articles 2, 5, 6, 8, 9, 10 et 11

Décret 2006-1695 du 22.12.2006 articles 5 et 12

Décret n°2014-1597 du 23.12.2014 article 12

Missions

* Missions

Les Directeurs de Police Municipale assurent la direction fonctionnelle et opérationnelle des services de police municipale.

- Conception et mise en œuvre des stratégies d'intervention de la police municipale.
- Exercice des missions relevant de la compétence du maire en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques.
- Exécution des arrêtés de police du maire et constat par procès-verbal des contraventions auxdits arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée.
- Encadrement et coordination de l'activité des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale.

Le grade ne peut être créé que dans les communes ou établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comportant une police municipale dont l'effectif est d'au moins 20 agents affectés au service de police municipale de manière permanente et concourant aux missions de police.

Conditions à Remplir

Fonctionnaires Concernés	Conditions à Remplir Au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude
Fonctionnaires	<ul style="list-style-type: none">• Examen professionnel• Justifier de 10 ans de services effectifs accomplis dans un cadre d'emplois de police municipale• Dont 5 ans au moins en qualité de chef de service de police municipale

Une nomination retenue pour **2** recrutements dans le cadre d'emplois.

Nomination Stagiaire

Nomination par l'autorité territoriale après inscription sur la liste d'aptitude.

Position	Détachement pour stage
Durée de stage	<ul style="list-style-type: none">• 6 mois• Prorogation possible de 2 mois après avis du CNFPT
Formation	Période obligatoire de formation de 4 mois organisée par le CNFPT
Agrément	Du procureur de la République et du Préfet
Classement	Application des dispositions du décret 2006-1695 du 22.12.2006

Titularisation

Décision de l'autorité territoriale.

En cas de refus après avis de la CAP, réintégration de droit dans le grade d'origine.

Filière Police Municipale

CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE

décret n° 2011-444 du 21.04.2011 articles 2,6,8 et 9
décret n° 2010-329 du 22.03.2010 articles 4,9,11,12, 13 à 22 et 23I

Missions

- ▶ Exercice des missions relevant de la compétence du maire en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques.
- ▶ Exécution des arrêtés de police du maire et constat par procès-verbal des contraventions auxdits arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée.
- ▶ Encadrement et coordination de l'activité des agents de police municipale.
- ▶ Vocation à exercer les fonctions d'adjoint au directeur de police municipale.

Conditions à Remplir

Fonctionnaires Concernés	Conditions à Remplir Au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude
1° <ul style="list-style-type: none">• Cadre d'emplois des agents de police municipale• Ou• Cadre d'emplois des gardes champêtres	<ul style="list-style-type: none">• examen professionnel• 8 ans au moins de services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement• avoir accompli la totalité de la formation continue obligatoire prévue par l'article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure (attestation du CNFPT)
2° <ul style="list-style-type: none">• Brigadier-chef principal• Chef de police	<ul style="list-style-type: none">• 10 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement• avoir accompli la totalité de la formation continue obligatoire prévue par l'article L. 412-54 du code des communes, repris dans l'article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure (attestation du CNFPT)
Cas des examens professionnels obtenus avant le 01.05.2011	<ul style="list-style-type: none">• examen professionnel pour l'accès à l'ancien cadre d'emplois de chef de service de police municipale (décret 2000-43 du 20.01.2000)• avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)

Quota

1° et 2°

Une nomination retenue pour 2 recrutements dans le cadre d'emplois.

Nomination Stagiaire

Nomination par l'autorité territoriale après inscription sur la liste d'aptitude.

Position	Détachement pour stage
Durée de stage	<ul style="list-style-type: none">• 6 mois• Prorogation possible de 4 mois
Formation	Période obligatoire de formation de 4 mois organisée par le CNFPT
Agrément	Du procureur de la République et du Préfet
Classement	Application des dispositions du décret 2010-329 du 22.03.2010

Titularisation

Décision de l'autorité territoriale.

En cas de refus après avis de la CAP, réintégration de droit dans le grade d'origine.

CAS DES EXAMENS PROFESSIONNELS OBTENUS AVANT LA REFORME DU 1^{ER} MAI 2011

Les fonctionnaires ayant réussi l'examen professionnel de promotion interne pour l'accès à l'ancien cadre d'emplois de chef de service de police municipale ont la possibilité d'être nommés par promotion interne dans le nouveau cadre d'emplois au grade de chef de service de police municipale.

Décret 2011-444 du 21.04.2011 - art 14