



Compte-rendu de la réunion sur la promotion interne du 10 mai 2011

Introduction par Monsieur François FORIN, Président du Centre de gestion de Meurthe et Moselle et Maire de LUCEY

« Mesdames et Messieurs,

Le centre de gestion a le plaisir de vous accueillir aujourd'hui en ses locaux pour une réunion sur le thème de la promotion interne.

Je vous remercie de votre présence et à voir une assemblée si nombreuse, je constate que ce thème suscite un grand intérêt.

Mais je n'en doutais pas. En effet, ce sont les nombreuses sollicitations que j'ai reçues après la notification des avis de commissions administratives paritaires sur les propositions de promotion interne, qui m'ont conduit à provoquer cette réunion d'information.

La promotion interne constitue une voie de recrutement exceptionnelle dans la fonction publique territoriale et c'est en cela qu'elle peut être source de frustrations et d'incompréhensions, tant pour les fonctionnaires proposés mais non retenus, que pour les employeurs.

La réunion de ce jour a pour objectif d'expliquer quel est le cadre juridique de la promotion interne et comment ces règles sont mises en œuvre au centre de gestion. Puisque le processus de la promotion interne relève de la compétence du centre de gestion pour les collectivités qui lui sont affiliées.

Elle se conclura sur quelques perspectives, notamment dans le cadre du nouvel espace statutaire en catégorie B.

Pour vous présenter tout cela, j'ai convié :

Monsieur Pierre-Yves BLANCHARD du Centre interdépartemental de gestion de la Grande Couronne dont l'expertise est notoirement reconnue en matière statutaire, ainsi que Monsieur Bernard HECKEL, dont l'expérience en qualité d'ancien vice-président du tribunal administratif de Dijon nous apportera un éclairage particulier sur les risques juridiques.

Je tiens à remercier tout particulièrement Madame Viviane PUGNET, directrice du centre de gestion de la Côte-d'Or, à qui nous devons l'intervention de Monsieur HECKEL.

Enfin, les spécialistes Carrière du centre de gestion vous présenteront les modalités pratiques de gestion de la promotion interne par nos commissions administratives paritaires.

Je souhaite que vous puissiez au travers de cette réunion d'information trouver les réponses à vos interrogations sur la promotion interne. Je vous encourage également à échanger librement avec les intervenants pour approfondir les points que vous jugerez utiles.

Bonne réunion ! »

**Intervention de Monsieur Bernard HECKEL, ancien Vice-président du Tribunal Administratif de
DIJON
Le cadre juridique de la promotion interne**

Quelles sont les raisons d'être des contraintes législatives et réglementaires en matière de promotion interne ?

En 1946 a lieu le vote de la loi sur le statut des fonctionnaires. Dans les conclusions de son rapport exposé devant l'Assemblée Nationale Constituante en 1946, le député Yves Fagon expose que :

«Le recrutement des fonctionnaires et agents de l'Etat et des collectivités secondaires procède actuellement de la fantaisie la plus absolue. Des avancements scandaleux ont été accordés, des priorités intolérables ont joué, l'appartenance à telle organisation, à tel parti ont prévalu sur la compétence et l'ancienneté. Le favoritisme le plus éhonté a régné dans certains services.

Cet état de chose cause un malaise profond dans l'administration. Des employés consciencieux, dévoués, marquent leur découragement, quittent l'administration pour le secteur privé. D'autres, préoccupés d'assurer le sort de leurs familles, se laissent aller à donner des assurances de conformisme aux idées des maîtres de l'heure.

Il est temps de revenir à des règles normales de recrutement. Il est temps de redonner confiance aux agents, qui constituent l'armature solide de l'administration, et d'appeler au service de celle-ci de jeunes hommes ou de jeunes femmes, entrant par la compétition du concours et conservant le goût de la compétition pour progresser, pour avancer par le mérite, pour avancer par le travail, pour mener une carrière en rapport avec leurs compétences avec leurs mérites et avec leurs efforts.» (JO Assemblée Nationale du 17 septembre 1946, p. 627).

Cette citation est toujours d'actualité et est étroitement liée au thème de la promotion interne dans la Fonction Publique Territoriale.

La question se pose alors de savoir si les statuts particuliers peuvent, sans méconnaître le grand principe républicain d'égal accès des citoyens aux emplois publics, instituer des modalités de promotion sans concours ?

Et, dans ce cas quels sont les critères qui permettent de distinguer un concours d'un examen professionnel ou de l'établissement d'une liste d'aptitude après avis d'une commission paritaire compétente ?

En définitive, qu'est-ce que la promotion interne ?

Le concours, interne comme externe, est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, qu'il s'agisse de fonctionnaires d'Etat ou d'agents des collectivités territoriales. Mais, comme l'a jugé le Conseil Constitutionnel, le recrutement par concours n'est pas une obligation imposée par la Constitution et la loi peut donc y déroger.

Aucune règle, aucun principe à valeur constitutionnelle n'interdit au législateur de prévoir que les statuts particuliers de certains corps de fonctionnaires ou de certains cadres d'emplois peuvent autoriser le recrutement d'agent sans concours (Décision du Conseil Constitutionnel de 1984).

Le principe de l'égal accès des citoyens aux emplois publics, proclamé par l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, impose que dans les nominations de fonctionnaires, il ne soit tenu compte que de la capacité, des vertus et des talents.

Ce principe, pour le Conseil Constitutionnel, ne s'oppose pas à ce que des règles différenciées soient instituées pour permettre l'appréciation des aptitudes et des qualités des agents publics par la voie du concours, voie naturelle, ou par la voie interne sans concours.

L'article 39 de la loi du 26 janvier 1984, portant statut des fonctionnaires, consacre le principe de la promotion interne. L'article 39 dispose qu'en vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration ; non seulement par la voie du concours, qui est réglé par l'article 36 de la loi de 1984, mais également suivant l'une des modalités suivantes :

- inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel,

- inscription sur une liste d'aptitude, établie après avis de la commission administrative paritaire (CAP) compétente, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Selon ce texte, la promotion interne s'effectue non seulement par la voie du concours interne, mais aussi après inscription sur une liste d'aptitude suite au passage d'un examen professionnel ou encore après inscription sur avis de la CAP.

Ces deux modalités de recrutement ne sont pas exclusives l'une de l'autre dès lors que chaque statut particulier peut prévoir l'application des deux modalités ci-dessus, sous réserve qu'elle bénéficie à des agents qui se trouvent eux mêmes dans des situations différentes.

Les postes ouverts à la promotion interne par inscription directe sur liste d'aptitude sont inclus dans le nombre global de postes ouverts à la promotion interne directe et par concours interne.

La promotion interne constitue donc la possibilité de recruter, ou plutôt de promouvoir, des agents sans concours en vue d'améliorer le déroulement de carrière de fonctionnaires qui sont déjà en fonction dans les cadres d'emplois.

Cependant, il faut noter que cela ne concerne pas toutes les filières de la Fonction Publique Territoriale. En effet, ce sont les statuts particuliers propres à chaque filière qui déterminent les conditions spécifiques de la promotion interne filière par filière.

A ce stade, il paraît intéressant de donner quelques éléments de comparaison entre les notions de concours, les notions d'examen professionnel et d'inscription simple sur une liste d'aptitude après avis de la CAP.

Les concours dits « externes » sont ceux qui sont ouverts à des candidats non encore fonctionnaires qui justifient de conditions d'âge ou de diplômes ou de conditions d'études (article 36 de la loi de 1984).

A l'inverse, les concours internes sont réservés à des candidats déjà en fonction dans l'administration qui justifient avoir accompli une certaine formation.

D'une manière générale, les règles du droit des concours s'appliquent à toutes les opérations de sélection, même baptisées « examen professionnel » ou inscription sur une liste d'aptitude, dès lors que ces opérations présentent les caractéristiques objectives d'un concours.

Ces points communs sont dans tous les cas le respect des principes généraux du droit même sans texte, c'est-à-dire, le respect du principe d'égalité entre candidats admis à se présenter à un même examen, à se présenter à un même concours ou encore les agents qui sont proposables à une promotion interne.

Enfin, qu'il s'agisse d'examen ou de concours, les jurys sont souverains, c'est-à-dire que ce sont eux qui décident qui est reçu ou qui ne l'est pas.

Dans le cas d'un concours, le jury, qui doit être indépendant de l'autorité hiérarchique, est seul compétent pour arrêter la liste des candidats reçus au concours. En revanche, ce n'est pas le jury qui nomme les candidats sur les emplois.

Dans le cas de la promotion interne, c'est l'autorité territoriale qui choisit, après avis de la CAP compétente, les candidats qu'elle entend promouvoir et c'est aussi elle qui les nomme.

S'il n'y a donc pas de différence de nature entre épreuve d'examen et épreuve de concours, les différences essentielles doivent être recherchées au niveau de l'appréciation des mérites des candidats. Le succès à l'examen dépend en effet de l'obtention d'une certaine moyenne, alors que la réussite au concours implique l'obtention d'un certain rang de classement par ordre de mérite. Les candidats à un concours sont ainsi jugés les uns par rapport aux autres, alors que dans un examen, ils sont jugés par rapport à un niveau, à une moyenne.

C'est la raison pour laquelle la liste des candidats reçus à un examen est établie par ordre alphabétique tandis que celle des candidats reçus à un concours l'est par ordre de mérite lequel s'impose à l'administration territoriale pour prononcer les nominations.

S'agissant de la promotion interne proprement dite, c'est-à-dire la nomination des agents sans concours, elle constitue un mode de recrutement totalement dérogatoire par rapport au principe du concours.

Elle tend en fait à améliorer le déroulement de carrière de fonctionnaires qui sont déjà en fonction dans les cadres d'emplois en facilitant leur passage à un grade supérieur par inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

Cela veut-il dire, comme beaucoup le pensent encore, que les promotions internes dans la Fonction Publique se font uniquement à l'ancienneté ?

Il faut absolument tordre le cou à cette idée reçue car, aujourd'hui, les chances d'avancement et de promotion se mesurent, ou devraient se mesurer, exclusivement au mérite et à l'appréciation de l'expérience et des acquis professionnels, l'âge et l'ancienneté n'étant que des conditions pour être proposé à un avancement au choix.

Pour illustrer cette affirmation, le jugement du TA de Dijon du 27 février 2008.

En l'espèce M. Blanc était un agent recruté dans les années 1970 à Dijon, en qualité d'agent technique, qui avait atteint le grade d'agent de maîtrise dans les années 1990. Il avait donc vocation à être proposé au grade d'agent de maîtrise qualifié par la voie de la promotion interne. N'ayant pas été nommé à ce grade, il a attaqué les décisions du maire, arrêtant le tableau d'avancement au grade d'agent de maîtrise qualifié, au motif qu'il n'y figurait pas. Au soutien de sa requête, il faisait valoir qu'il figurait en première position sur la liste des agents promouvables eu égard à son âge et à son ancienneté.

En réponse à cette requête, le tribunal a jugé que : « cette position ne lui confère par elle-même aucune priorité pour figurer sur le tableau d'avancement et que par ailleurs, aucun texte particulier n'impose qu'une priorité doit être accordée pour l'avancement de grade aux agents, qui indépendamment de leur valeur professionnelle, sont les plus âgés et ont la plus grande ancienneté de service. M. Blanc n'a donc aucun droit à être inscrit sur le tableau d'avancement. »

Mais, si l'âge et l'ancienneté ne sont pas des critères pertinents, quels sont les critères qu'il convient d'examiner dans toute promotion au choix ? Autrement dit, quelles sont les règles d'établissement de la liste d'aptitude ?

Les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne ne reposent pas sur des critères aussi objectifs que ceux établis à l'issue d'une procédure de sélection par concours ou même par examen professionnel.

La promotion interne, ou promotion au choix, se caractérise par une certaine liberté d'appréciation de l'autorité compétente dans l'appréciation du choix de tel ou tel agent pouvant bénéficier de la promotion interne. Cette liberté n'est pourtant pas totale cela risquerait d'aboutir à une forme d'arbitraire comme celui que dénonçait le député Yves Fagon dans ses conclusions de 1946.

Ainsi, certaines conditions minimales doivent être respectées. Parmi elles :

- le respect du cadre d'emplois d'origine : tout agent ne peut être proposé à la promotion interne dans n'importe quel cadre d'emplois. Cette condition pouvant être assortie d'une condition liée à l'indice terminal du cadre d'emplois d'origine,
- l'âge minimal et le temps de service,
- la réussite à l'examen professionnel, quand il y en a un.

L'autorité territoriale est tenue de prendre en compte l'ensemble des conditions requises. Elle ne peut en effet privilégier le respect de certaines de ces conditions et en ignorer d'autres sous peine de commettre une erreur de droit dans l'établissement de la liste d'aptitude.

Pour exemple, une décision du TA de Nancy du 29 juin 2004 « Centre de Gestion de Meurthe et Moselle » dans laquelle l'arrêté du Président du centre établissait une liste d'aptitude de rédacteurs territoriaux pour l'année 2003. Cette liste a été annulée au motif que le Président du Centre de Gestion a « fait application de critères de classement qui, contrairement à ce que soutient le président, ne font intervenir que l'âge et l'ancienneté des candidats ».

Il se peut néanmoins que le nombre de candidats pouvant prétendre à la promotion interne, car remplissant les conditions minimales requises, soit plus important que le nombre de postes pouvant être ouverts à la promotion interne.

Il appartient alors à l'autorité territoriale qui établit la liste d'aptitude de tenir compte d'autres critères tirés notamment de l'aptitude de l'agent à exercer les fonctions envisagées.

La promotion interne n'est qu'une possibilité et non une obligation. Autrement dit, l'autorité territoriale n'est jamais tenue d'inscrire un agent sur une liste d'aptitude même s'il remplit les critères.

Elle doit examiner si les agents inscrits ont réellement les capacités pour exercer les fonctions envisagées. A défaut, l'autorité territoriale peut être sanctionnée par le juge administratif.

Pour exemple, une décision de la Cour Administrative de Douai de 2008 « Mme Trenet ». En l'espèce, en fondant sa décision sur le fait que Mme Trenet n'exerçait plus depuis de nombreuses

années des fonctions d'encadrement, sans se prononcer sur les capacités de l'intéressée à les exercer, l'autorité territoriale a commis une erreur de droit. La liste a donc été annulée.

Le contrôle du juge sur les listes d'aptitude est particulièrement important même s'il n'exerce habituellement dans cette matière qu'un contrôle restreint, vérifiant que l'administration n'a pas commis une erreur manifeste d'appréciation dans l'évaluation des mérites respectifs des candidats. Le juge vérifie aussi que tous les critères de sélection ont bien été passés en revue pour tous les candidats.

Mais parfois, sous couvert du contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation, le juge exerce en réalité un contrôle plus approfondi de la situation et il lui arrive de procéder à une sorte de comparaison entre les mérites d'un candidat évincé et ceux des candidats inscrits sur la liste d'aptitude. Cela s'apparente alors à un contrôle d'opportunité (TA Besançon « Mouchet » : cette décision n'aurait certainement pas été validée en appel car « il n'appartient pas au juge de se substituer dans son contrôle à l'appréciation de l'autorité territoriale).

La liste d'aptitude prévue par l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 est établie par l'autorité territoriale, par le centre de gestion si la collectivité est affiliée, sur proposition de l'autorité territoriale. Le texte prévoit que le nombre d'agents inscrits sur cette liste ne peut pas être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus et que cette liste a valeur départementale et même parfois nationale.

Ainsi, un agent reçu à un examen professionnel a vocation à solliciter un poste auprès de toutes les collectivités territoriales de son choix dans l'hypothèse où son employeur ne procéderait pas à sa nomination.

Comme l'inscription sur une liste d'aptitude ne crée aucune obligation de nomination, (CE 1988 « Méléo »), des lauréats d'un examen professionnel peuvent ne jamais être nommés.

En résumé, la promotion interne d'un fonctionnaire dans un autre cadre d'emplois, peut s'effectuer au choix, c'est-à-dire, choisi par l'administration employeur après avis de la CAP parmi les fonctionnaires remplissant les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois. Ce choix s'effectue au regard de la valeur professionnelle et des acquis d'expérience professionnelle des intéressés ou après un examen professionnel.

Dans les deux cas, les fonctionnaires retenus sont inscrits sur une liste d'aptitude. L'inscription sur la liste ne vaut pas nomination. Chaque statut particulier peut prévoir l'application des deux modalités (inscription suite à examen professionnel / inscription simple après avis de la CAP).

Le fonctionnaire doit remplir certaines conditions (âge, ancienneté, emploi, formation).

Ces conditions doivent être remplies au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude.

Les statuts particuliers fixent enfin une proportion de postes accessibles aux fonctionnaires par promotion interne, ce sont les quotas.

Toutes ces exigences, législatives, réglementaires ou jurisprudentielles, ont pour seule finalité d'éviter autant que possible les dérives antérieures dénoncées par le Député Yves Fagon.

Mais les choses ont-elles vraiment changé ?

Comme le juge administratif, les centres de gestion constatent aujourd'hui encore un certain nombre de dérives parmi lesquelles les nominations hors liste d'aptitude et les conséquences susceptibles d'en résulter.

**Intervention de Monsieur Pierre-Yves BLANCHARD, Directeur général adjoint au Centre
interdépartemental de gestion de la Grande Couronne
Contexte et enjeux de la promotion interne**

La promotion interne fait l'objet d'un enjeu individuel. Parfois, les agents espèrent que les bons rapports entretenus avec la direction leur donneront vocation à bénéficier de la promotion interne. Pourtant ce qui est exclusivement pris en compte, ce sont les capacités professionnelles de chacun à avancer en grade. L'enjeu n'est donc pas l'obtention d'une reconnaissance professionnelle, mais l'appréciation des qualités professionnelles de l'agent au regard du nouveau grade à pourvoir (valeur professionnelle / acquis d'expérience).

L'enjeu est aussi de fixer des règles collectives et objectives d'évolution afin de sauvegarder l'intégrité du mode de recrutement naturel, le concours. De plus, si le contrôle de légalité est aujourd'hui moins systématique, l'existence d'une règle objective et collective de promotion interne paraît toujours primordiale pour les agents. Pour être susceptible de bénéficier d'une promotion interne, il faut être fonctionnaire territorial. En effet, il n'y a jamais de promotion interne pour les agents de l'Etat détachés qui n'ont pas été intégrés dans la Fonction Publique Territoriale (à la différence des avancements de grade).

Dans les conditions de promotion interne, on retrouve l'âge, mais aussi les services effectifs pris en compte. Ce dernier point a soulevé des interrogations, jusqu'à ce que le Conseil d'Etat décide que l'on pouvait prendre en compte les services effectifs des non titulaires si les dispositions du statut particulier n'y faisaient pas obstacle. Cela a posé un problème important pour la promotion interne des rédacteurs dans le sens où cela a élargi de façon importante le nombre d'agents potentiellement bénéficiaires de la promotion interne. Par ailleurs, pour les agents à temps non complet (en dessous de 17h30 hebdomadaires), le service effectif est comptabilisé au prorata du temps de travail effectué, ce qui handicape les agents dans cette situation.

En dehors de ces problématiques de critères, on retrouve le problème des quotas. Ces derniers sont mal acceptés par les bénéficiaires potentiels d'une promotion interne car si le quota est actuellement d'une nomination par promotion interne pour deux nominations par d'autres voies, le quota passera bientôt à une promotion interne pour trois nominations. Or, la principale source d'alimentation des quotas est le recrutement par concours. Plus on recourt au recrutement de non titulaires, ou au recrutement sans concours, moins on a de possibilités de nomination. Les mécaniques de promotion interne sont donc étroitement liées aux concours et c'est pour cela que les concours doivent perdurer, à défaut tout le système risque de s'effondrer.

En théorie, la CAP donne un avis sur la liste d'aptitude en l'absence d'examen professionnel. A l'inverse, lorsqu'il y a un examen, il n'y a pas d'avis de CAP car le ministère part du principe que l'examen professionnel sélectionne les meilleurs. Il conviendrait donc de faire coïncider la moyenne requise pour l'examen professionnel avec le nombre de postes dont on dispose. Néanmoins, dans la réalité, les dossiers des lauréats des examens doivent souvent passer en CAP car il y a plus de lauréats que de postes à pourvoir.

Concernant la nomination, les quotas sont vérifiés au moment de l'établissement de la liste d'aptitude. Néanmoins, ces quotas se réappliquent au moment de la nomination. On doit donc vérifier, au moment de la nomination, que ces quotas sont respectés. Or, si un agent se fait inscrire sur liste d'aptitude pour être nommé dans une autre collectivité car la sienne est limitée par les quotas, rien n'assure que l'autre collectivité dispose elle-même des quotas pour l'accueillir, encore moins que cette dernière évincera un agent originaire de cette collectivité au profit d'un agent extérieur. Ainsi, la promotion est réputée nationale, pourtant l'effet de cette promotion interne reste bel et bien local.

Le Conseil d'Etat a jugé qu' « en l'absence de disposition expresse, les services effectifs incluent les non titulaires ». De même la jurisprudence a établi que les collectivités ne sont pas obligées de faire figurer l'ensemble des agents remplissant les conditions d'une promotion interne sur le projet soumis en CAP. De ce fait, seuls les agents librement choisis par les employeurs ont accès à l'avis de la CAP.

En revanche, l'autorité territoriale doit avoir préalablement vérifié le dossier de l'ensemble des agents remplissant les conditions afin d'être en mesure d'expliquer à la CAP pourquoi tel ou tel agent n'a pas été proposé au titre de la promotion interne.

S'agissant des listes d'aptitude, il convient d'être particulièrement vigilant en ce qui concerne le décompte des postes disponibles car les syndicats, ou toute personne ayant intérêt à agir peuvent les contester.

De même, il est nécessaire de faire attention aux nominations rétroactives car dans ce cas, bien souvent, les caisses de retraite refusent de payer.

Enfin, en théorie un même agent peut bénéficier de plusieurs promotions internes dans sa carrière. Cependant, en pratique cela arrive rarement en raison du refus de voir certaines carrières de fonctionnaires fondées sur le seul mécanisme de promotion interne.

**Intervention Mademoiselle Stéphanie VALDENAIRE, Responsable du service Carrière du
Centre de Gestion de Meurthe et Moselle
La mise en œuvre de la réglementation en matière de promotion interne par le Centre de
Gestion**

Comment se passe la promotion interne au Centre de Gestion de Meurthe et Moselle ?

La promotion interne est un recrutement dérogatoire au principe du concours qui suppose l'existence de quotas (nombre de postes limité).

S'agissant du calcul du nombre de poste disponibles, jusqu'au 1^{er} décembre 2011, les nominations par voie de promotion interne sont limitées à un fonctionnaire par tranche de deux recrutements effectués par d'autres voies. Cela changera au 1^{er} décembre 2011, soit une promotion interne pour trois recrutements.

Les recrutements à prendre en compte dans le calcul du nombre de postes disponibles sont :

- la nomination par concours ou détachement,
- les mutations en provenance d'une autre collectivité,
- les intégrations directes ou sur concours réservées aux agents non titulaires (décret du 28 septembre 2011),
- les intégrations directes telles qu'elles découlent de la loi de mobilité de 2009.

En outre, il existe deux formules de calcul :

- quota = un recrutement par promotion interne pour deux recrutements par une autre voie,
- le quota appliqué à 5% de l'effectif du cadre d'emplois de l'ensemble des fonctionnaires des collectivités et établissements publics affiliés au centre de gestion.

Il convient de retenir la formule de calcul qui va permettre d'avoir le plus grand nombre de postes disponibles pour la promotion interne. On choisit donc entre les deux formules celle qui est la plus favorable.

Pour exemple, s'agissant de la promotion interne 2010 des rédacteurs territoriaux, on a appliqué le quota aux 5% de l'effectif.

Le calcul du nombre de postes disponibles à la promotion interne se base sur les recrutements intervenus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente. Les calculs sont donc lancés au mois de janvier.

Pour la promotion interne 2011 sur le grade de rédacteur sans examen professionnel, 21 personnes ont été recrutées en 2010. De plus, on a utilisé un reliquat d'un recrutement qui n'avait pas été utilisé précédemment, ce qui nous amène, pour le calcul du quota, au nombre de 22 recrutements, ainsi 11 postes (22/2) ont été ouverts à la promotion interne en 2011.

Si l'on avait utilisé l'autre méthode de calcul, au 31 décembre 2010 : 351 fonctionnaires dans le cadre d'emplois des rédacteurs, 8 postes ($351 \times 5\% = 17.55/2 = 8.775$) auraient été disponibles pour la promotion interne.

Lors de l'examen des dossiers en CAP, les membres de cette instance ont connaissance du nombre de postes disponibles à la promotion interne.

Il est aussi possible de débloquer les quotas, possibilité prévue par les textes quand aucune nomination au titre de la promotion interne n'a pu intervenir pendant un certain temps (4 ans). Pour exemple, en 2008, on a débloqué de cette façon un poste de conseiller des APS. En 2010, un poste d'administrateur.

Pour proposer des dossiers en CAP, on commence par demander aux autorités territoriales de motiver leur décision (pourquoi tel agent est présenté à la promotion interne). On note l'expérience professionnelle de l'agent, l'historique de ses formations et diplômes, sa fiche de poste et ses trois dernières fiches de notation (plus une lettre de motivation pour les agents de catégorie C).

Par ailleurs, il faut rappeler que l'ensemble des éléments présentés à la CAP sont anonymes tant en ce qui concerne le fonctionnaire que sa collectivité. Donc, à chaque saisine pour la promotion interne via le progiciel AGIRHE, un numéro est attribué au candidat qui sera utilisé en CAP afin de préserver l'anonymat.

S'agissant des critères de sélection qui ont été dégagés par la jurisprudence et qui sont appliqués par le Centre de Gestion, nous trouvons :

- l'aptitude à accomplir des tâches d'un niveau plus élevé,
- la faculté d'exercer des tâches d'une plus grande complexité.

Ces deux critères sont rappelés systématiquement au début de chaque CAP.

En résumé, ce qu'il faut retenir de la présentation d'un dossier de promotion interne au Centre de Gestion :

- avoir une fiche de poste qui soit détaillée pour que les membres de la CAP puissent déterminer si l'agent encadre ou s'il a une certaine autonomie dans son poste,
- informer les membres de la CAP sur les formations et diplômes obtenus par l'agent. Cela permet d'apprécier la motivation du fonctionnaire à actualiser ses connaissances. De plus, cela donne un indicateur sur sa capacité à exercer des missions plus complexes,
- la motivation détaillée de l'autorité territoriale qui présente le dossier.

**Intervention de monsieur Pierre-Yves BLANCHARD, Directeur général adjoint au Centre
interdépartemental de gestion de la Grande Couronne
Les perspectives de la promotion interne dans le cadre du nouvel espace statutaire en
catégorie B**

Actuellement, l'effectif national des rédacteurs territoriaux s'élève à 54 000 agents (soit 13 % des agents de la catégorie B).
Le recrutement par promotion interne se fait sans ou avec examen professionnel.

Pendant cinq ans (jusqu'au mois de novembre 2011), il s'agit de débloquer les carrières des adjoints administratifs et des adjoints qui faisaient fonction de secrétaires de mairie.
Le dispositif prévoit que le Centre de Gestion doit organiser l'examen professionnel chaque année en parallèle d'une disposition tendant à assouplir les quotas.
Aujourd'hui, le nombre des lauréats de l'examen professionnel est de 15 000 agents. Parmi eux, 4000 n'ont pas été inscrits sur liste d'aptitude. Le gouvernement envisage donc de supprimer l'examen professionnel pour assécher ce flux.
Par ailleurs, le gouvernement s'est engagé à ce que l'examen ait une validité illimitée.

Ainsi, la question s'est posée de savoir si l'on allait autoriser les promotions internes hors quotas pour ces lauréats. Néanmoins, le gouvernement a rejeté cette solution.
Par conséquent, les adjoints administratifs lauréats de l'examen professionnel cumulés à l'arrivée du nouvel espace statutaire de catégorie B font que les Centres de Gestion devront procéder à un arbitrage. En effet, il faudra décider, sur le nombre de postes ouverts à la promotion interne, le pourcentage qui sera réservé aux lauréats de l'examen, et le pourcentage réservé à ceux qui n'en sont pas titulaires.

Ce nouveau système risque donc de créer des tensions et d'être délicat à gérer. Néanmoins, il semblerait que la Meurthe et Moselle compte peu de lauréats de l'examen professionnel qui n'ont pas été inscrits sur liste d'aptitude, ce qui devrait considérablement réduire les difficultés d'application du dispositif au sein de ce département.