



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Promotion interne des fonctionnaires territoriaux

Question écrite n° 40671

Texte de la question

M. Éric Alauzet attire l'attention de Mme la ministre de la transformation et de la fonction publiques sur les promotions internes permettant aux fonctionnaires territoriaux de changer de cadre d'emplois, voire de catégorie. Les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés aux fonctionnaires, calculée sur l'ensemble des recrutements intervenus dans les collectivités affiliées. Une possibilité de promotion interne existe dès lors que trois recrutements sont intervenus à la suite de concours, par détachement ou intégration directe ou par mutation. Lorsque trop peu de recrutements sont intervenus, le centre de gestion peut également choisir d'appliquer la clause de sauvegarde, si celle-ci est plus favorable ; elle consiste à appliquer ce même quota à 5 % de l'effectif total du cadre d'emploi de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion. Enfin, lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 4 ans, un fonctionnaire remplissant les conditions requises peut être inscrit sur la liste d'aptitude de promotion interne si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu. En 2021 et à titre d'exemple, l'application de ces règles de quotas ouvrait la possibilité au président du centre de gestion du Doubs d'inscrire 25 agents sur les listes d'aptitudes de promotion interne alors que 179 dossiers étaient présentés. Ainsi, 1 candidat sur 8 pouvait bénéficier de la promotion au cadre d'emplois des ingénieurs, moins d'1 candidat sur 10 de celle au cadre d'emplois des rédacteurs et 1 candidat sur 16 de celle au cadre d'emplois des techniciens. Il convient de souligner que le nombre de candidats présentés est bien inférieur au nombre d'agents qui remplissent les conditions réglementaires pour prétendre à la promotion interne. En effet, chaque employeur sélectionne les fonctionnaires les plus expérimentés et méritants pour présenter leurs dossiers à la promotion interne. Par ailleurs, de nombreux postulants à certains grades (ingénieur, rédacteur principal de 2^{de} classe, technicien principal de 2^{de} classe) ont réussi un examen professionnel dont la finalité est précisément d'appréhender et d'évaluer la valeur professionnelle du candidat et sa capacité à exercer les missions du grade supérieur. Cependant, malgré leur réussite à cet examen, ces agents ne peuvent bénéficier directement de la promotion, mais doivent passer sous les fourches caudines des règles de quotas. Ils se retrouvent lauréats d'examen, qu'ils ont parfois obtenu après un long investissement, mais qu'ils ne peuvent valoriser faute de postes suffisants. Par voie de conséquence, certains dossiers sont présentés pendant de nombreuses années (jusqu'à 7 années consécutives) avant de pouvoir bénéficier de la promotion. Ce système paraît d'autant plus inéquitable que la fonction publique territoriale compte dans ses effectifs 76 % d'agents de catégorie C (contre 20 % dans la fonction publique d'État), dont certains occupent des postes clés. Cette promotion est donc un facteur d'attractivité des collectivités qui peinent parfois à recruter les compétences dont elles ont besoin. Ce système pénalise à la fois les élus et les professionnels, en raison des restrictions qu'il apporte à la liberté de choix des collectivités et du peu de possibilité de promotion qu'il offre. Aussi, il souhaiterait connaître ce qu'elle entend mettre en œuvre afin d'accorder la possibilité aux collectivités de promouvoir plus largement leurs agents et de faire bénéficier aux agents lauréats d'un examen professionnel de bénéficier de cette promotion en dehors des règles de quotas.

Texte de la réponse

Aux termes de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, « les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours ». Ainsi, le principe en matière d'accès aux grades de la fonction publique est le concours, garant de l'égalité de traitement des agents. Aussi, le concours interne, réservé aux agents ayant une certaine ancienneté dans la fonction publique, constitue le mode privilégié de progression des fonctionnaires dans leur carrière. Toutefois, aux termes de l'articles 39 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés à des fonctionnaires pouvant bénéficier de la promotion interne après inscription sur une liste d'aptitude, soit après examen professionnel, soit au choix. Ces dispositions dérogatoires au principe du recrutement par concours offrent aux agents titulaires qui ont fait la preuve de leur valeur professionnelle et détiennent l'aptitude à exercer des fonctions supérieures, une possibilité de promotion interne, laquelle leur permet d'évoluer vers une catégorie supérieure sans avoir satisfait à la réussite d'un concours. Cette règle des quotas permet de diversifier le recrutement, de conserver une pyramide des âges cohérente au sein de chaque collectivité et d'encourager la mobilité entre collectivités. En effet, une politique active de mobilité peut accroître significativement le nombre de nominations à la promotion interne au sein d'une collectivité. Le principe des quotas constitue une règle homogène de promotion interne pour des agents qui, bien qu'appartenant à un même cadre d'emplois, relèvent d'employeurs différents. Il permet, en outre, d'assurer une sélectivité comparable à celle pratiquée dans la fonction publique de l'État, respectant en cela la parité entre les deux fonctions publiques et de garantir un équilibre pour l'accès aux cadres d'emplois entre la promotion interne et le concours. Pour ces raisons, il n'est pas envisagé de modifier la réglementation des quotas de promotion interne des agents de la fonction publique territoriale. Par ailleurs, le sujet des promotions interne renvoyant à la question de l'attractivité de la fonction publique territoriale, et aux perspectives salariales de ses agents, il est utile de rappeler les deux initiatives lancées par la ministre de la transformation et de la fonction publiques en la matière. Suite au constat posé en matière de difficulté de recrutement ou de sélectivité des concours, la ministre a commandé un rapport entièrement consacrée à la question de l'attractivité dans la fonction publique territoriale. Elle a missionné le Président du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, M. Philippe Laurent, une Inspectrice générale de l'administration et une administratrice territoriale, directrice générale des service d'un Centre de gestion, et Présidente de l'Association Nationale des DRH des Grandes Collectivités. La restitution du rapport est prévu pour le début de l'année 2022. Enfin, la ministre a souhaité lancé un cycle de conférence sur les perspectives salariales dans la fonction publique territoriale. Ce cycle a été annoncé au mois de juillet 2021 et fait de la question des perspectives de carrière des agents l'une des priorité du gouvernement. La conférence doit conclure ses travaux au mois de février prochain.

Données clés

Auteur : [M. Éric Alauzet](#)

Circonscription : Doubs (2^e circonscription) - La République en Marche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 40671

Rubrique : Fonction publique territoriale

Ministère interrogé : [Transformation et fonction publiques](#)

Ministère attributaire : [Transformation et fonction publiques](#)

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 18 octobre 2021

Question publiée au JO le : [10 août 2021](#), page 6308

Réponse publiée au JO le : [18 janvier 2022](#), page 390