



## 16ème législature

<b>Question N° : 2291</b>	<b>De Mme Annie Genevard ( Les Républicains - Doubs )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Transformation et fonction publiques		<b>Ministère attributaire</b> > Transformation et fonction publiques
<b>Rubrique</b> > fonction publique territoriale	<b>Tête d'analyse</b> > Fonction publique - promotion interne	<b>Analyse</b> > Fonction publique - promotion interne.
Question publiée au JO le : <b>18/10/2022</b> Réponse publiée au JO le : <b>22/11/2022</b> page : <b>5623</b>		

### Texte de la question

Mme Annie Genevard attire l'attention de M. le ministre de la transformation et de la fonction publiques au sujet de la promotion interne au sein de la fonction publique. Les collectivités territoriales et les établissements publics nécessitent des compétences pointues face à la complexité croissante de la gestion des services publics. L'attractivité de la fonction publique en général semble donc être au cœur des préoccupations afin de recruter mais surtout fidéliser les agents. Si les concours externes ou internes permettent une progression de carrière, la promotion interne prévue à l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique constitue une des modalités de progression en dérogeant au concours avec un changement de cadre d'emplois et dans la plupart du temps un changement de catégorie hiérarchique. Cependant, les possibilités de nomination sont extrêmement contraintes car elles sont liées à une part de recrutement externe. L'article L. 523-1 du code général de la fonction publique prévoit que chaque statut particulier fixe une proportion de postes pouvant être proposés à la promotion. Ensuite, les décrets fixent les statuts particuliers des différents cadres d'emplois. En général, un recrutement par voie de promotion interne peut être effectué pour deux ou trois recrutements par une autre voie. À ce jour, ce système n'est plus adapté : le système de quota offre peu de possibilité de reconnaissance de la part des employeurs à leurs collaborateurs ; ce système est source d'incompréhension et démotivation de la part des agents non retenus. S'il est normal d'avoir des critères objectifs de sélection, il convient de ne pas déposséder les autorités territoriales de pouvoir faire bénéficier les agents méritants d'une telle promotion. Ainsi, il semblerait nécessaire d'ouvrir les quotas en fixant leur définition soit par les collectivités elles-mêmes ou par les centres de gestion. Ce système permettrait de baser la définition du nombre de possibilités en fonction des besoins en termes d'emplois qui sont identifiés localement au regard du contexte et des particularités du territoire, comme la proximité avec la frontière suisse dans le cadre la circonscription de Mme la députée. Ainsi, au regard de ces éléments, elle souhaiterait savoir si le Gouvernement entend faire évoluer ce système.

### Texte de la réponse

Aux termes de l'article L. 320-1 du code général de la fonction publique, « les fonctionnaires sont recrutés par concours, sauf dérogation prévue par le présent livre ». Ainsi, le principe en matière d'accès aux grades de la fonction publique est le concours, garant de l'égalité de traitement des agents et 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'article L. 523-1 du même code, 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 au sein de la fonction publique territoriale. 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 ainsi 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 autant, le Gouvernement n'est pas opposé à l'idée de faire évoluer les règles de la promotion interne, afin d'offrir davantage de possibilités et de souplesse aux employeurs locaux dans la gestion de leurs ressources humaines. Les travaux relatifs à la carrière et à la rémunération des agents publics, annoncés par le ministre de la transformation et de la fonction publiques lors de la conférence salariale du 28 juin 2022, pourront être l'occasion de concrétiser cet objectif, dans le courant de l'année 2023. Lancé à l'issue des élections professionnelles de décembre prochain, ce grand chantier permettra d'aborder la question de l'attractivité de la fonction publique sous tous ces aspects, tant en terme de rémunérations et de déroulé de carrière, qu'en activant d'autres leviers comme l'environnement de travail, la santé au travail, le logement, et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.