



15ème législature

Question N° : 40382	De Mme Catherine Osson (La République en Marche - Nord)	Question écrite
Ministère interrogé > Transformation et fonction publiques		Ministère attributaire > Transformation et fonction publiques
Rubrique > fonction publique territoriale	Tête d'analyse > Promotion catégorie B et C dans la fonction publique territoriale	Analyse > Promotion catégorie B et C dans la fonction publique territoriale.
Question publiée au JO le : 27/07/2021 Réponse publiée au JO le : 19/10/2021 page : 7696		

Texte de la question

Mme Catherine Osson alerte Mme la ministre de la transformation et de la fonction publiques sur l'impérieuse nécessité de réviser, en les assouplissant, les règles d'accession par promotion interne à la catégorie B des agents de catégorie C ayant l'ancienneté et les conditions d'accès au grade supérieur, notamment dans la fonction publique territoriale. En effet, par exemple dans une commune, nombreux sont les agents qui plafonnent depuis de (trop) longues années dans leur grade d'adjoint administratif (parfois avec des anciennetés très supérieures à la durée exigée réglementairement pour accéder à la catégorie B et en dépit de mérites professionnels avérés et reconnus) et qui ne peuvent être promus en raison des règles en vigueur : celles-ci sont inadaptées à la situation présente de la structure des effectifs des communes, à l'état du marché de l'emploi dans la FPT et surtout à l'insuffisance quantitative des promotions de candidats recrutés au grade de rédacteur par concours. Ainsi, s'agissant toujours de la filière administrative, alors même que des communes voudraient bien recruter des rédacteurs par exemple, mais n'obtiennent pas de candidatures aux postes qu'elles proposent, cela provoque un « plafond de verre » infranchissable pour des adjoints administratifs disposant de 11, 12 ans et bien davantage encore d'ancienneté dans le grade principal de 1ère classe : ceux-ci sont injustement bloqués (et pour des causes exogènes) dans leur carrière et ne peuvent obtenir la reconnaissance d'une nomination par leur collectivité tout simplement parce que celle-ci n'en a pas la possibilité légale ! En gelant un déroulement de carrière, ce type de situation sclérose toute une catégorie d'agents, souvent en milieu de carrière, qui ne se sentent pas reconnus pour leurs mérites : cela peut démotiver. Ce qui doit être révisé, c'est évidemment le décret n° 2016-594 du 12 mai 2016 (art. 2) qui précise que « la proportion de nominations susceptibles d'être prononcées est fixée à raison d'un recrutement pour trois nominations intervenues dans la collectivité » (car comment faire quand les offres de postes restent sans candidats parce que le nombre de postes proposé aux concours de rédacteurs est trop faible ?). D'autant plus que la dérogation à cette règle des quotas (telle qu'énoncée par l'article 30 du décret 2013-593 du 5 juillet 2013), à savoir la possibilité de procéder à une nomination s'il n'y a pas eu de recrutement « pendant une période d'au moins quatre ans », est très insuffisante. Voilà pourquoi elle l'invite à examiner rapidement cette question et à proposer une évolution de ces règles pour faciliter et assouplir l'accès à la catégorie B, dite d'encadrement, dont les collectivités ont tant besoin pour la gestion du quotidien comme pour leurs projets : il y a là une valorisation souhaitable des déroulements des carrières dans la fonction publique territoriale.

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'article 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. Dans ce cadre, aux termes des articles 7 du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et 9 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale, pour le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, le quota de promotion interne est d'une inscription sur la liste d'aptitude pour trois recrutements intervenus par d'autres voies (recrutements de lauréats de concours inscrits sur liste d'aptitude, recrutements effectués par les voies du détachement, de la mutation ou de l'intégration directe). Ces dispositions dérogoires 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. Par ailleurs, le deuxième alinéa de l'article 9 décret du 22 mars 2010 prévoit un quota alternatif (application du quota à 5 % de l'effectif du cadre d'emplois). De même, une clause de sauvegarde au cas où aucune promotion n'aurait pu être prononcée pendant quatre années est prévue à l'article 30 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale. 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 nomination 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. Toutefois, à la suite des débats qui ont présidé à l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique, en raison de l'augmentation des cas de recrutements de contractuels sur emploi permanent que ce texte autorise et si cela se traduisait effectivement par une baisse du nombre de recrutements de fonctionnaires, une réflexion pourrait être engagée pour aménager, au niveau réglementaire, ces quotas en vue de prendre en compte, outre le recrutement de fonctionnaires, celui de contractuels sur emploi permanent, en vue de ne pas faire baisser les possibilités de promotion interne des fonctionnaires.