

Quotas de promotion interne : le contingentement de la promotion interne tel que réglementé au sein de la fonction publique territoriale présente des inconvénients

Aux termes de l'article L. 411-7 du code général de la fonction publique, « les grades de chaque corps ou cadre d'emplois sont accessibles par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement, dans les conditions fixées par les statuts particuliers ».

La promotion interne a vocation à bénéficier aux agents qui, selon l'appréciation de leurs employeurs, ont fait la preuve de leur valeur professionnelle et détiennent l'aptitude à exercer des fonctions supérieures.

Elle est toutefois encadrée et contingentée : aux termes de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique, les statuts particuliers fixent en effet 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.

Les possibilités de promotion sont ainsi limitées par des quotas calculés en fonction du nombre de recrutements opérés. Ce dispositif 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.

Il assure 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'Etat, respectant en cela la parité entre fonctions publiques, et de garantir un équilibre pour l'accès aux cadres d'emplois entre la promotion interne et le concours.

Il est vrai cependant que, malgré son intérêt, le contingentement de la promotion interne tel que réglementé au sein de la fonction publique territoriale présente des inconvénients, en particulier dans les collectivités locales de petite taille et dans les cadres d'emplois comportant de faibles effectifs.

Ce dispositif laisse peu de marges de manœuvre aux employeurs territoriaux dans la gestion de leurs ressources humaines et peut constituer un frein à l'évolution des carrières des agents publics dont la manière de servir et les compétences acquises pourraient justifier une promotion.

Aussi le Gouvernement n'est pas opposé à l'idée de le faire évoluer. Il sera donc particulièrement attentif à ce sujet dans le cadre des travaux portant sur les rémunérations et les parcours de carrière de la fonction publique annoncés par le ministre de la transformation et de la fonction publiques le 28 juin 2022, et qui s'engageront en 2023. Ces travaux permettront d'envisager des évolutions concernant les quotas de promotion interne.

Site du sénat

<http://www.senat.fr/basile/visio.do?id=qSEQ221103739&idtable=q425872/q425878/q425359/q425520>

