

## Promotion interne : focus sur la formation de professionnalisation



Sauf dérogation statutaire, l'accès à un nouveau cadre d'emplois par voie de promotion interne est subordonné au respect, attesté par le CNFPT, des obligations de formation de professionnalisation dans le cadre d'emplois d'origine (art. 16 décret n°2008-512 du 29 mai 2008).

Ainsi, les statuts particuliers de tous les cadres d'emplois accessibles par voie de promotion interne précisent que l'inscription sur liste d'aptitude est subordonnée à la présentation des attestations du CNFPT établissant que l'agent a respecté, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, ses obligations en matière de formation de professionnalisation.

La réalisation d'au moins 2 jours de formation de professionnalisation obligatoires sur les 5 dernières années constitue une condition de recevabilité de la proposition d'un agent. Ces deux premiers jours de formation de professionnalisation n'entrent donc pas dans le calcul des points pour le critère « formation » des LDG relatives à la Promotion Interne.

En l'absence de justificatifs relatifs à ces 2 journées de formation de professionnalisation, un courrier de rejet du dossier de proposition sera envoyé à la collectivité.

**Attention :** l'accès à un nouveau cadre d'emplois est subordonné au respect de la réalisation de toutes les formations de professionnalisation prévues dans le cadre d'emplois d'origine et réalisées auprès du CNFPT uniquement.

### Cas particulier de la police municipale (Décret n°2011-444 du 21.04.2011 – art 6) :

Les dispositions exposées ci-dessus ne concernent pas l'accès aux cadres d'emplois de la filière police municipale qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.

## La fin des campagnes de QCIR

Depuis plusieurs années la CNRACL lançait annuellement des campagnes de Qualification des Comptes Individuels Retraite (QCIR), appelées cohortes, qui venaient alimenter les portefeuilles retraites sur la plateforme Pep's.

Ces dossiers étaient alors à contrôler par les collectivités et permettait ensuite aux générations concernées de recevoir des informations relatives à leurs droits à la retraite.

Le déploiement de la DSN (Déclaration Sociale Nominative qui se fait en ligne de manière obligatoire afin de transmettre les informations relatives aux agents aux organismes de protection sociale) permet aujourd'hui de remplacer ces campagnes annuelles par des remontées de données carrières mensuelles pour chaque agent.

**De ce fait, la CNRACL n'alimentera plus les portefeuilles en QCIR chaque année.**

Seuls les dossiers des agents comportant des données erronées pourront être corrigés par le biais d'un Compte Individuel Retraite (CIR), disponible sur la plateforme Pep's, dans la thématique « Carrière ». La réalisation de ce CIR permettra alors l'envoi d'un nouveau relevé de carrière à jour.

Il est impératif pour l'employeur de solliciter chaque année les CIR des agents concernés, auprès de la CNRACL pour qu'ils soient destinataires de leur relevé de carrière.

**Sans CIR aucun relevé de carrière ne sera envoyé.**

En 2023 sont concernés les agents nés en 1961, 1963, 1966 et 1968.

Comme pour les dossiers de liquidation, les CIR doivent transiter par le Centre de Gestion qui les contrôlera puis les enverra à la CNRACL.

Actu RH



## Le montant du forfait mobilité durable peut-il être proratisé selon le temps de présence dans la collectivité ?

NON. Le montant du forfait mobilité durable (FMD) est versé dans son intégralité dès lors que l'agent remplit les conditions des articles 1 et 2 du décret 2020-1547 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale.

Il n'est pas non plus proratisé au prorata de la présence de l'agent sur l'année. Un agent recruté en cours d'année peut fournir à son dernier employeur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé les déclarations sur l'honneur pour en bénéficier. C'est le dernier employeur qui versera ce forfait à l'agent, dans son intégralité à condition que l'agent remplisse les conditions.

En revanche, lorsque l'agent a simultanément plusieurs employeurs publics, le montant est proratisé en fonction du temps de travail effectué auprès de chaque employeur.

## Le nombre de jour minimal pour bénéficier forfait mobilités durables est-il proratisé selon le temps de travail ?

OUI. Selon l'article 3 du décret 2020-1547 relatif au versement du « forfait mobilités durables » (FMD) dans la fonction publique territoriale, le nombre minimal de jours est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent.

Attention, il ne faut pas confondre la quotité du temps de travail avec les obligations hebdomadaires de travail.



## Quelle est la différence entre la promotion interne et l'avancement de grade ?

La promotion interne permet au fonctionnaire d'accéder à un cadre d'emplois supérieur à celui auquel il appartient sans passer par la voie du concours et, le cas échéant, sans détenir les titres ou diplômes exigés pour le concours externe.

Tous les cadres d'emplois ne sont pas accessibles par la voie de la promotion interne. Peuvent être promus, sur proposition de l'autorité territoriale, les fonctionnaires inscrits sur une liste d'aptitude établie par le président du CDG, au vu des Lignes Directrices de Gestion, pour les collectivités et établissements affiliés, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

La Promotion interne ne constitue pas un droit pour les agents. Il appartient à la collectivité de décider de proposer ou non un agent remplissant les conditions.

Chaque statut particulier fixe les conditions à remplir par le fonctionnaire proposé, soit après obtention d'un examen professionnel, soit uniquement par des conditions d'ancienneté et/ou de durée de services effectifs. Le nombre de fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude est calculé par application de quotas et la durée de validité de la liste d'aptitude est fixée à un an. Les listes d'aptitude ont une valeur nationale.

L'avancement de grade, quant à lui, constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il s'effectue, en conformité avec les Lignes de Directrices de Gestion de la collectivité, soit au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, soit après obtention de l'examen professionnel.

L'avancement de grade ne constitue pas davantage un droit pour l'agent.

Il appartient à l'autorité territoriale d'établir le tableau annuel d'avancement et de prononcer les nominations.

Chaque statut particulier fixe les conditions à remplir par le fonctionnaire proposé. Les collectivités territoriales fixent, en amont, par délibération, après avis du comité technique, les taux de promotion applicables à tous les cadres d'emplois, excepté celui des agents de police municipale. Ces derniers, fixés entre 0 et 100 %, correspondent à un nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus.

## Païement à un futur retraité des congés non pris du fait de la maladie



Un agent a été placé en congé de maladie suite à un accident de service. Reconnu inapte physiquement, l'administration a rejeté sa demande de maintien en activité au-delà de la limite d'âge. L'agent a donc sollicité son admission à la retraite et, entre autres, le paiement de ses congés annuels non pris.

Le juge a confirmé qu'un agent retraité qui, placé en congé de maladie avant son départ en retraite, n'a pas pu poser la totalité de ses congés annuels, pouvait se voir indemniser de ceux-ci dans la limite de 20 jours. Il précise que cette indemnisation n'est possible que si la période de report des 15 mois n'est pas expirée.

### Exemple :

CA acquis au titre des années 2014, 2015 et 2016. Départ en retraite août 2016. Seuls les congés au titre de 2015 et 2016 sont indemnisables dans la limite de 20 jours par an. Les CA 2014 sont perdus. CAA Nancy n°19NC03752 du 21 juillet 2022.



Pour consulter l'intégralité des publications relatives à la carrière des agents, RDV sur notre site internet rubrique : Actus RH et statutaires !

ça bouge  
À LA CARRIÈRE

Depuis le 15 février dernier, Mme LE RAY a rejoint l'unité Instances médicales afin d'y prendre ses fonctions de conseillère. Elle remplace Mme PAUMIER à présent conseillère statut chômage dans l'unité Gestion statutaire.



### Mardi 9 mai : Webinaire sur la rémunération des contractuels

Les replays des derniers Webinaires de la Gestion des carrières sont en ligne. Vous pouvez les retrouver sur la page dédiée du site internet :

<https://www.maisondescommunes85.fr/>  
> **carriere-statut**  
> **webinaires-carriere-paie**  
> **webinaires-gestion**