

Nicolas Pacquot
Député du Doubs

Réf : 20221117/TB

Monsieur Stanislas GUÉRINI
Ministre de la Transformation et
de la Fonction publique
Hôtel de Rothelin-Charolais
101 Rue de Grenelle
75007 PARIS

Montbéliard, le 17 novembre 2022

Objet : Promotion interne des fonctionnaires territoriaux

Monsieur le Ministre, *cher Stanislas,*

J'ai été interpellé par les membres du Conseil d'Administration du Centre de gestion de la Fonction publique territoriale du Doubs, par l'intermédiaire de son Président, Monsieur Christian HIRSCH, concernant la promotion interne des fonctionnaires territoriaux.

Aujourd'hui, les services publics occupent une place centrale dans notre société, et les collectivités territoriales et établissements publics nécessitent de nouvelles compétences face à la complexité de la gestion des services publics.

Les évolutions de carrières internes sont une condition indispensable à l'attractivité des services publics. Et si nous pouvons nous réjouir du dégel du point d'indice de la fonction publique, cela paraît insuffisant pour offrir de telles perspectives.

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 l'une des modalités statutaires permettant de déroger au concours, mais emportant les mêmes effets.

La promotion interne correspond ainsi à un changement de cadre d'emplois et dans la plupart des cas à un changement de catégorie hiérarchique. Elle constitue un recrutement et se traduit par :

- Un changement de grade ;
- Un classement sur une échelle de rémunération supérieure ;
- L'accès à un niveau plus élevé de fonctions et d'emplois ;
- De nouvelles possibilités de carrière.

Ainsi, les agents territoriaux peuvent bénéficier de la promotion interne dite « au choix » au regard de leur valeur professionnelle et des acquis de leur expérience professionnelle.

Toutefois, les possibilités de nomination sont extrêmement contraintes. En effet, elles sont liées par des dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu'à une part de recrutements externes.

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 interne. De fait, un recrutement par voie de promotion interne peut être effectué pour, selon les cas, trois (cas le plus courant) ou deux recrutements opérés par une autre voie.

Ce système de quota apparaît comme totalement désuet au regard des évolutions de la gestion des services publics et le nombre de nominations possibles se retrouve ainsi particulièrement faible par rapport aux agents remplissant les conditions pour une promotion.

En effet, il offre peu de possibilités pour les employeurs et de reconnaissance pour leurs collaborateurs de l'expérience ou de l'aptitude à exercer des responsabilités supérieures.

Il apparaît aussi, que l'établissement des listes d'aptitude est souvent source d'incompréhension, de démotivation, voire de tension, de la part des agents non retenus, mais aussi de la part de leurs employeurs.

Parallèlement, si la compétence pour fixer les critères de sélection des candidats a été confiée aux présidents des centres de gestion, de tels critères, aussi objectifs et professionnels, soient-ils, ne permettent pas d'établir un choix parmi la multitude des prétendants, que pour une portion infime.

S'il est compréhensible de disposer de critères objectifs, permettant d'assurer une sélection cohérente des bénéficiaires d'une promotion, il est cependant nécessaire de ne pas déposséder totalement les autorités territoriales de leur possibilité de pouvoir faire bénéficier le ou les agents méritant d'une telle évolution.

Ainsi, un système totalement arithmétique, ne permet aucune marge de souplesse pour le choix des « lauréats », qui tiendrait compte notamment d'une représentation équilibrée, selon les territoires, ni de prendre en compte un contexte particulier.

Mon collègue, Éric ALAUZET, sous la précédente législature, avait interrogé votre prédécesseur (QE n°40671) sur ce que le gouvernement entendait 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.

Il apparaît comme indispensable de déplaçonner les quotas de promotion interne, en laissant fixer le nombre aux collectivités elles-mêmes (pour celles qui ne sont pas affiliées aux CDG), ou aux CDG pour les collectivités affiliées.

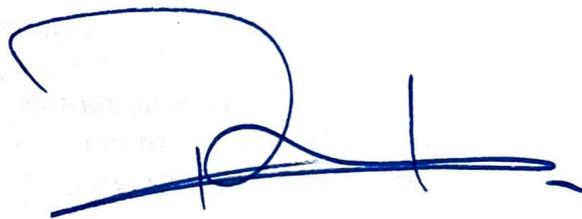
La définition du nombre serait motivée par les besoins en termes d'emplois au regard du contexte et des particularités de chaque territoire, et aussi en fonction des difficultés de recrutement dans les milieux ruraux.

Aussi, il pourrait être envisagé que la définition ne soit confiée qu'aux centres de gestion qui sont les seules structures ayant accès aux données de l'emploi public dans les départements. Cette démarche s'inscrit dans la volonté du Président de la République d'adapter « les fonctions publiques » aux spécificités des territoires.

Connaissant votre attachement aux services publics locaux et votre engagement pour préserver leur attractivité sur nos territoires, j'attire votre bienveillante attention sur ce sujet.

Restant à votre disposition, je vous prie de recevoir Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Fidèlement



Nicolas Pacquot
Député du Doubs