

PROMOTIONS INTERNES

DES REGLES ASSOUPLIES PAR LE DECRET DU 26/12/2023

A NOUS DE CREER LES CONDITIONS DE SA MISE EN ŒUVRE PAR L'EMPLOYEUR

Le [décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023](#) modifie les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale. Il est entré en vigueur le 1er janvier 2024.

Les principaux assouplissements sont les suivants :

- Réduction du nombre de recrutements externes de fonctionnaires nécessaires pour permettre une promotion interne ;
- Elargissement du type de recrutements externes décomptés pour permettre une promotion interne ;
- Réduction de la durée des clauses de sauvegarde permettant de déclencher des promotions si les conditions de quota ne sont remplies.

Réduction du nombre de recrutements externes de fonctionnaires nécessaires pour permettre une promotion interne

La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas. Le décret vient assouplir ce mécanisme de contingentement à partir du 1er janvier 2024, en vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux.

A cette fin, il réduit le nombre de recrutements externes de fonctionnaires nécessaires pour permettre une promotion interne (passant de 3 recrutements nécessaires à 2).

Elargissement du type de recrutements externes décomptés pour permettre une promotion interne

La liste des voies de recrutements servant au calcul des quotas de promotion interne (concours, détachement, mutation ou intégration directe) est **élargie aux titularisations des personnes en situation de handicap** à l'issue de leur contrat conclu sur le fondement de l'article L 352-4 du CGFP (anciennement art. 38 de la loi du 26 janvier 1984).

Réduction de la durée des clauses de sauvegarde permettant de déclencher des promotions si les conditions de quota ne sont remplies

Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'est pas atteint pendant **une période d'au moins 2 ans et non plus d'au moins 4 ans**, un fonctionnaire peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant dans le décompte (concours, détachement, mutation ou intégration directe, titularisation des agents contractuels en situation de handicap) est intervenu.

UFICT-CGT DU GRAND REIMS

Pour un management alternatif et humain des services publics territoriaux

Une augmentation de 50% du taux de promotion annoncée par le Gouvernement

Cette réforme devrait permettre d'augmenter les taux de promotion interne de 50% en moyenne. Elle ouvrira de nouvelles marges de manœuvre aux employeurs territoriaux, notamment les centres de gestion, afin de satisfaire aux demandes des collectivités affiliées, sans déstabiliser la pyramide statutaire dans la fonction publique territoriale.

Réviser les Lignes Directrices de Gestion (LDG) RH qui corsètent les carrières des agents et cadres

Les LDG comportent 2 volets : La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et la stratégie relative à la promotion et de valorisation des parcours.

Elle constitue un moyen de limiter l'évolution à la hausse de la masse salariale et corsètent donc les évolutions de carrières des agents et cadres, notamment les promotions et avancements de grade. C'est pour cela que la CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims ont voté contre les LDG. **La mise décret du 26/12/2023 nécessite, ainsi, une révision des LDG du Grand Reims.**

Nommer les agents titulaires de concours ou d'examens

Un autre frein à l'absence d'évolution de carrière est la non-nomination des agents et cadres titulaires d'un concours ou d'un examen professionnel.

L'UFICT-CGT du Grand Reims revendique donc leur nomination suite à leur réussite.

Supprimer les Grades à Accès Fonctionnel

Pour l'avancement aux GRAF (Administrateur général, attaché hors classe, ingénieur général et ingénieur hors classe), le ratio des promus/promouvables est remplacé par un quota d'avancement, avec condition d'un positionnement dans l'organigramme à une distance maximale en n+2 d'un DGA /DGD. Il s'agit là d'un mécanisme visant à limiter à 10% à 20% les évolutions de carrières au sein d'un même cadre d'emploi.

L'UFICT-CGT du Grand Reims revendique donc la suppression des GRAF.

L'UFICT-CGT REVDIQUE LA MISE EN ŒUVRE DU DECRET SANS AUCUNE RESTRICTION !

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

NOM :

PRENOM :

TEL :

@ :



ufict.cgt@grandreims.fr 06 28 07 40 54

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/>