



Direction du statut, des carrières
et de l'emploi communal

La promotion interne « au choix »

Mode d'emploi

(v.1.1)

Sommaire

DÉFINITIONS.....	3
I. CONDITIONS INDIVIDUELLES D'ÉLIGIBILITÉ	5
A. <i>Cadre réglementaire</i>	5
B. <i>Modalités de calcul de l'ancienneté</i>	7
II. PROPOSITIONS DE L'AUTORITÉ DE NOMINATION	9
A. <i>Modalités de proposition</i>	9
B. <i>Lignes directrices</i>	11
III. ÉTABLISSEMENT DE LA LISTE D'APTITUDE	12
A. <i>Détermination du nombre d'agents promouvables</i>	12
B. <i>Examen des dossiers</i>	16
C. <i>Liste d'aptitude</i>	17
IV. NOMINATIONS AU TITRE DE LA PROMOTION INTERNE	18
A. <i>Création et publicité des emplois</i>	18
B. <i>Modalités de nomination</i>	19
V. PROMOTION EXCEPTIONNELLE POUR ACTE DE BRAVOURE DÛMENT CONSTATÉ	22
ANNEXES.....	23

RECRUTEMENT

Malgré le soin apporté par les équipes du CGF à la réalisation de ce mode d'emploi, il ne constitue qu'un document d'information : seuls les textes officiels font foi. Les coquilles ou erreurs éventuelles ne sauraient engager la responsabilité de l'établissement public.

Définitions

L'essentiel

Le dispositif de la promotion interne permet à l'autorité de nomination de proposer le **changement de cadre d'emplois** des fonctionnaires qu'elle juge les plus méritants.

Pour qu'un agent puisse en bénéficier, il doit remplir des **conditions d'ancienneté** mais certaines conditions relèvent également de la collectivité (ex. nombre de recrutements effectués, poste créé).

Depuis la mise en place de la fonction publique communale, les seuls mécanismes qui permettaient à un fonctionnaire de progresser vers le **cadre d'emplois supérieur** étaient :

- L'examen professionnel pour le passage de D en C ;
- Le concours interne pour l'accès aux catégories A et B.

L'arrêté n°HC/26/DIRAJ du 20 janvier 2025 vient ajouter deux modalités supplémentaires :

- La **promotion interne** par appréciation de la valeur et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ;
- La promotion exceptionnelle pour **acte de bravoure**.

Ces deux dispositifs entrent en vigueur pour les promotions prononcées à compter du 1^{er} janvier 2025¹.

*Pour l'avancement de grade au sein d'un même cadre d'emplois, il faut se référer au mode d'emploi « **l'avancement de grade au choix** ».*

La promotion interne « au choix » vise à permettre aux autorités de nomination (maires, présidents d'établissements publics) de valoriser les agents en prenant en compte :

- Leur valeur professionnelle ;
- Les acquis de leur expérience professionnelle.

Contrairement aux examens professionnels et concours qui relèvent d'une démarche personnelle de chaque fonctionnaire, la promotion « au choix » donne un **rôle central aux autorités de nomination**.

La possibilité d'être promu dans le cadre d'emplois supérieur n'est offerte qu'aux personnes qui se trouvent dans le **dernier grade** du cadre d'emplois (agent principal, adjoint principal ou technicien principal). Les « sauts » de grade ne sont pas possibles : le fonctionnaire promu sera classé dans le grade initial de son nouveau cadre d'emplois (adjoint, technicien ou conseiller).

Il n'existe **pas de « droit à la promotion »** : le fait qu'un agent réunisse les conditions d'ancienneté requises n'oblige pas son autorité de nomination à le proposer à la promotion ou à le promouvoir.

¹ Article 48 (I) de l'arrêté n°HC/26/DIRAJ du 20 janvier 2025

La promotion « au choix » constitue un **recrutement** et confère à son bénéficiaire :

- Un nouveau grade, au sein duquel il effectuera une année de stage ;
- Une rémunération supérieure et de nouvelles perspectives d'évolution de carrière ;
- Un niveau plus élevé de responsabilités.

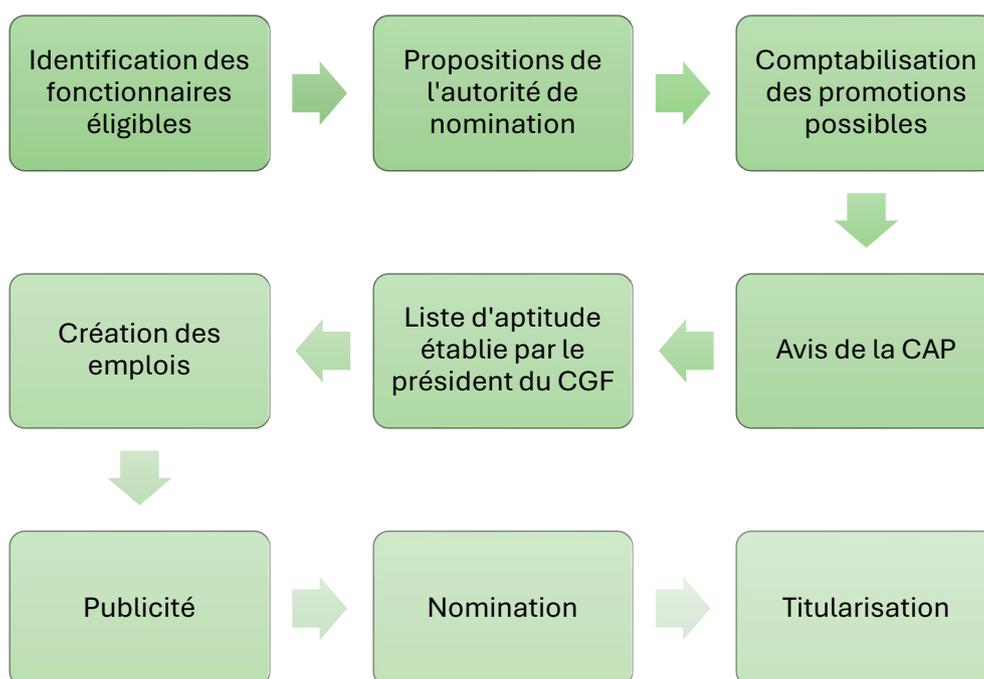
La promotion interne « au choix » ne permet **pas de changement de spécialité**.

À noter que les examens professionnels et concours sont maintenus et demeurent la voie à privilégier pour une évolution de carrière rapide. En effet, les statuts particuliers **limitent le nombre de recrutements** *via* la promotion interne « au choix ».

La mise en œuvre de la promotion interne « au choix » est soumise à deux types de conditions (qui varient d'un cadre d'emplois à l'autre) :

Conditions liées au fonctionnaire	Conditions liées à la collectivité
- ancienneté, - atteinte d'un certain échelon, - années de service public...	- nombre de recrutements réalisés dans le cadre d'emplois d'accueil, - effectifs des fonctionnaires du cadre d'emplois d'accueil ² .

Le **schéma-type** de la promotion interne « au choix » est le suivant :



² Disposition dérogatoire pour 2025 et 2026

I. Conditions individuelles d'éligibilité

L'essentiel

Comme pour les examens professionnels ou les concours, le bénéfice de la promotion interne « au choix » n'est ouvert qu'aux fonctionnaires remplissant des **conditions d'ancienneté** et qui ont atteint un certain **échelon**. Ces conditions ne sont pas les mêmes selon les catégories.

A. Cadre réglementaire

1. Fonctionnaires concernés

Peuvent bénéficier de la promotion interne :

- Les fonctionnaires titulaires en activité, en détachement, en disponibilité ou en congé parental³ ;
- Les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet⁴ ;
- Les fonctionnaires en congés (rémunérés ou non).

En revanche, ne sont pas éligibles :

- Les agents contractuels ;
- Les fonctionnaires en détachement depuis une autre fonction publique⁵ (sauf intégration).

Par ailleurs, les statuts particuliers des catégories « conception et encadrement » (A) et « maîtrise (B) prévoient que les fonctionnaires qui ont été nommés dans leur grade actuel par la voie de l'avancement « au choix » **ne peuvent pas** bénéficier de la promotion interne « au choix » (il n'est pas possible d'avoir deux évolutions de carrière « au choix » de suite dans ces catégories, quel que soit le délai entre ces deux évolutions).

2. Conditions de grade et d'ancienneté

a) Pour la promotion de D en C

Les conditions pour accéder à la **catégorie « application »** sont fixées par l'article 7-1 de l'arrêté n°1118 DIPAC du 5 juillet 2012 :

Grades	Conditions requises
1 ^{er} Agent ; Sapeur ; Agent de sécurité publique (ASP)	Pas de promotion possible → voir le mode d'emploi sur l'avancement de grade au choix
2 ^e Agent qualifié ; Caporal ; ASP qualifié	
3 ^e Agent principal → Adjoint (C)	- 6^e échelon du grade - Cinq années de services publics effectifs accomplis dans le grade ou dans un emploi de même niveau en position d'activité ou de détachement
Caporal-chef → Sergent (C)	
Agent ASP principal → Gardien (C)	

³ Question écrite n°41502 de M. Morel-A-L'Huissier, JO AN du 21 avril 2009, page 3780

⁴ Article 111 du décret n°2011-1551 du 15 novembre 2011

⁵ Les arrêtés n°1116 DIPAC à 1119 DIPAC ne prévoient cette possibilité que pour l'avancement de grade et d'échelon

b) Pour la promotion de C en B

Les conditions pour accéder à la **catégorie « maîtrise »** sont fixées par l'article 8-1 de l'arrêté n°1117 DIPAC du 5 juillet 2012 :

Grades		Conditions requises
1 ^{er}	Adjoint ; Sergent ; Gardien	<i>Pas de promotion possible</i> → voir le mode d'emploi sur l'avancement de grade au choix
*	Adjoint de classe exceptionnelle ; Sergent de classe exceptionnelle ; Gardien de classe exceptionnelle	
2 ^e	Adjoint principal → Technicien (B)	- un an dans le 9^e échelon du grade ou un échelon supérieur - cinq années de services publics effectifs en qualité de fonctionnaire du cadre d'emplois « application » ou équivalent en position d'activité ou de détachement
	Adjudant → Major (B)	
	Brigadier → Chef de service de classe normale (B)	

c) Pour la promotion de B en A

Les conditions pour accéder à la **catégorie « conception et encadrement »** sont fixées par l'article 8-1 de l'arrêté n°1116 DIPAC du 5 juillet 2012 :

Grades		Conditions requises
1 ^{er}	Technicien ; Major ; Chef de service de classe normale	<i>Pas de promotion possible</i> → voir le mode d'emploi sur l'avancement de grade au choix
*	Technicien de classe exceptionnelle ; Major de classe exceptionnelle ; Chef de service de classe supérieure	
2 ^e	Technicien principal → Conseiller (A)	- un an dans le 4^e échelon du grade ou un échelon supérieur - cinq années de services publics effectifs en qualité de fonctionnaire du cadre d'emplois « maîtrise » ou équivalent en position d'activité ou de détachement
	Lieutenant → Capitaine (A)	
	Chef de service de classe exceptionnelle → Directeur de police municipale (A)	

Point de vigilance

La promotion interne « au choix » ne permet pas le changement de spécialité : l'agent promu l'est obligatoirement au sein de la **même spécialité**.

Pour les fonctionnaires en situation de **polyvalence** au sein de plusieurs spécialités, ils ne sont comptabilisés et ne sont promouvables que dans la spécialité où ils effectuent **le plus d'heures**⁶.

⁶ Cf courriel de la DiRAJ du 7 mai 2025

B. Modalités de calcul de l'ancienneté

1. Date de prise en compte

Les conditions d'ancienneté sont prises en compte au **1^{er} janvier** de l'année au titre de laquelle un fonctionnaire est proposé à la promotion interne⁷.

Exemple : Si un fonctionnaire est proposé à la promotion interne au titre de l'année 2026, ces conditions doivent être vérifiées à la date du 1^{er} janvier 2026 : s'il ne les réunit que le 5 janvier 2026, il ne pourra être proposé qu'en 2027.

2. Services publics effectifs pris en compte

Sont pris en compte :

- Les services comme fonctionnaire stagiaire (hors prorogation éventuelle), au titre de l'ancienneté dans le cadre d'emplois ;
- Les périodes d'activité et de détachement ;
- Les congés rémunérés (congés annuels, congés maladie, réserve opérationnelle, etc.) ;
- Le congé parental, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière⁸ ;
- La disponibilité pour élever un enfant, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière⁹ ;
- Les contrats de droit public sur un emploi de même niveau au sein de la FPC¹⁰ ;
- Les services accomplis pendant son détachement par un fonctionnaire détaché depuis une autre fonction publique, sous réserve qu'il ait intégré la FPC¹¹ ;
- Les services accomplis dans la même catégorie comme fonctionnaire titulaire au sein d'une autre fonction publique¹² ;
- Les périodes de suspension à titre conservatoire.

En revanche, ne sont **pas pris en compte** :

- Les contrats de droit privé des services industriels et commerciaux ;
- La prorogation éventuelle du stage ;
- Les périodes de disponibilité (sauf pour élever un enfant, dans la limite de 5 années) ;
- Les périodes d'exclusion temporaire de fonctions (sanction disciplinaire).

Point de vigilance

Pour la promotion « au choix » entre les catégories D et C, il est exigé une ancienneté « **dans le grade** » d'agent principal, c'est-à-dire que ne sont pas pris en compte les services accomplis dans les grades d'agent ou d'agent qualifié.

Pour la promotion « au choix » entre les catégories C et B ou B et A, il est exigé une ancienneté « **dans la catégorie** », c'est-à-dire que sont pris en compte les services accomplis dans tous les grades du cadre d'emplois.

⁷ Article 3 de l'arrêté n°HC/26/DIRAJ du 20 janvier 2025

⁸ Article 60 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005

⁹ Article 58 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005

¹⁰ Cf formule « un emploi de même niveau » dans les statuts particuliers

¹¹ Article 9 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011

¹² Cf notion de « cadre d'emplois équivalent » dans les statuts particuliers

3. Services à temps non complet

Les périodes pendant lesquelles l'agent a accompli un service à temps non complet sont décomptées dans les conditions suivantes¹³ :

- En totalité lorsque la durée de services est au moins égale au mi-temps (19h30/semaine) ;
- Au *prorata temporis* du service hebdomadaire lorsque cette durée est inférieure au mi-temps¹⁴.

Exemple 1 : Si un fonctionnaire effectue un service à temps non complet à hauteur de 30h/semaine pendant 2 ans, cette période compte pour sa totalité (2 ans) au titre de la durée de services effectifs.

Exemple 2 : Si un fonctionnaire effectue un service à temps non complet à hauteur de 12h/semaine pendant 2 ans, cette période compte pour 7,38 mois au titre de la durée de services effectifs ($\frac{12}{39} \times 24$).



¹³ Article 111 du décret n°2011-1551 du 15 novembre 2011

¹⁴ Conformément à l'arrêté n°1115 DIPAC du 5 juillet 2012, la durée minimale est fixée à 40h/mois soit environ 10h/semaine

II. Propositions de l'autorité de nomination

L'essentiel

Parmi les fonctionnaires éligibles (I), l'**autorité de nomination** peut choisir d'en proposer certains à la promotion interne, mais elle n'est pas obligée de le faire. Ces propositions doivent être motivées car les fonctionnaires proposés seront en « **concurrence** » avec ceux des autres communes et établissements publics.

À partir de 2027, l'autorité de nomination sera guidée dans ses choix par des **lignes directrices** arrêtées par le CGF pour l'ensemble de la Polynésie française

A. Modalités de proposition

1. Conditions à respecter

a) *Critères de choix*

L'autorité de nomination ne peut pas proposer à la promotion un agent qui ne remplirait pas les conditions d'ancienneté ou d'échelon (I), quels que soient le mérite et l'engagement professionnel de cet agent. Il n'est pas non plus possible de proposer à la promotion un agent qui a accédé à son grade actuel par la voie du « choix ».

Parmi les agents éligibles, l'autorité de nomination choisit ceux qu'elle souhaite proposer, en se fondant sur :

★ La **valeur professionnelle** : c'est-à-dire la **manière de servir** du fonctionnaire (au regard notamment de son évaluation annuelle ou des propositions motivées de son supérieur hiérarchique) et la **nature des fonctions** exercées¹⁵ ;

★ Les **acquis de l'expérience** professionnelle, c'est-à-dire l'ensemble des **savoirs, compétences** et **aptitudes** acquis par l'agent dans l'exercice de son activité professionnelle, au cours de ses formations, mais également à l'extérieur de l'administration (activités salariées, bénévoles, syndicales, etc.).

À compter de **2027**, ces propositions sont guidées par des **lignes directrices** établies par le CGF (voir B, page 11).

b) *Critères interdits*

Comme dans tout recrutement, il est interdit de fonder son choix sur les critères suivants¹⁶ :

- Les opinions politiques ;
- Les activités syndicales ;
- Les opinions philosophiques ou religieuses ;
- L'origine ;
- Le sexe ;
- L'orientation sexuelle ;
- L'identité de genre ;
- L'âge ;

¹⁵ CE, 21 janvier 1994, *Ministère des Anciens combattants c/ Mlle Rua*, n°135408

¹⁶ Articles 10 à 14 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 et article 225-1 du code pénal

- Le patronyme ;
- La situation de famille ;
- L'état de grossesse ;
- L'état de santé ;
- L'apparence physique ;
- Le handicap ;
- La qualité de lanceur d'alerte ;
- L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ;
- Les votes ou opinions émis au cours d'une campagne électorale ;
- La situation économique ;
- Le lieu de résidence ;
- Les caractéristiques génétiques ;
- Les mœurs.

2. Motivation

Les fonctionnaires proposés par une autorité de nomination étant en « **concurrence** » avec l'ensemble des autres fonctionnaires proposés, il appartient à celle-ci de motiver sa proposition et de l'appuyer par tout élément de nature à emporter la décision du président du CGF, notamment :

- Les comptes rendus d'entretiens annuels (ou la notation avant 2024) ;
- Les rapports motivés de proposition établis par les supérieurs hiérarchiques ;
- Les justificatifs des formations suivies ou des diplômes et qualifications obtenues ;
- L'organigramme de la collectivité (notamment dans le cas où l'agent exerce déjà des fonctions d'un niveau hiérarchique supérieur) ;
- Tout autre document qui reflèterait spécifiquement les qualités du fonctionnaire...

Si une même autorité propose plusieurs candidats dans un même cadre d'emplois et une même spécialité, elle peut les classer par ordre de priorité si elle le souhaite. Ce classement est facultatif mais permettrait, le cas échéant, de départager des profils en cas de quota restreint.

Point de vigilance

Le nombre d'agents promouvables (voir III.A, page 12) étant déterminé pour l'ensemble de la Polynésie française, il n'y a pas de « garantie » pour les collectivités que le nombre de candidats retenus *in fine* sur la liste d'aptitude soit proportionnel au nombre de recrutements qu'elles ont effectués.

3. Taux d'encadrement et seuils démographiques

Les taux d'encadrement et les seuils démographiques prévus par les statuts particuliers pour le recrutement dans certains grades ou la création de certains emplois **n'interdisent pas** aux autorités de nomination de **proposer** à la promotion interne des agents qui remplissent les conditions individuelles d'ancienneté, même si elles ne peuvent réglementairement pas les nommer à l'issue.

En effet, la liste d'aptitude est valable pour l'ensemble de la Polynésie française et les agents qui y figurent peuvent, le cas échéant, être nommés dans une autre commune ou un autre établissement public.

Exemple : Un chef de service de classe exceptionnelle peut être proposé à la promotion dans le grade de directeur de police municipale, même si sa commune ne compte par 50 policiers municipaux. Dans ce cas, il pourra être nommé dans une autre commune qui respecte ce seuil.

B. Lignes directrices

1. Contenu

A partir de 2027¹⁷, dans une logique de **transparence** des critères d'évolution de carrière des fonctionnaires, les lignes directrices fixent des **orientations générales** en matière de promotion et de valorisation des parcours des fonctionnaires.

Il s'agit des critères principaux sur lesquels devraient se fonder les propositions des autorités de nomination, et *in fine* l'inscription des fonctionnaires sur la liste d'aptitude par le président du CGF.

Il peut par exemple s'agir de valoriser :

- L'effort de formation ;
- Les sujétions pesant sur les agents (contraintes horaires, lien avec le public, exposition, etc.) ;
- La diversité des parcours professionnels et les mobilités ;
- L'aptitude à l'encadrement ou à l'exercice de fonctions supérieures ;
- La présentation des concours ou examens...

À noter

Les éléments précités sont mentionnés à titre d'exemple et ne peuvent préjuger des critères qui seront effectivement retenus.

2. Procédure d'élaboration

Le **président du CGF** consulte les maires et présidents d'établissements publics sur le contenu des lignes directrices¹⁸, puis recueille l'avis des commissions administratives paritaires.

Les lignes directrices sont mises à jour **tous les 3 ans** (2027-2029 ; 2030-2032 ; etc.).

Elles sont arrêtées **avant le 30 novembre** de l'année qui précède et diffusées largement à l'ensemble des employeurs communaux de Polynésie française.

3. Pouvoir d'appréciation

L'article 2 de l'arrêté n°HC/26/DIRAJ du 20 janvier 2025 consacre le **pouvoir d'appréciation** des autorités de nomination, qui peuvent proposer au président du CGF de s'écarter des lignes directrices en fonction :

- de situations individuelles,
- des circonstances,
- d'un motif d'intérêt général.

Cela signifie qu'une autorité de nomination peut proposer un fonctionnaire dont le dossier ne correspondrait pas totalement aux lignes directrices, mais dont la promotion serait **justifiée** par un besoin particulier du service ou une situation individuelle exceptionnelle.

*Les lignes directrices s'appliquent aux promotions « au choix » **à partir de 2027.***

¹⁷ Article 48 (III) de l'arrêté n°HC/26/DIRAJ du 20 janvier 2025

¹⁸ En l'absence de réponse, l'avis des autorités de nomination est réputé rendu après deux mois

III. Établissement de la liste d'aptitude

L'essentiel

Le nombre d'agents promouvables « au choix » est déterminé en appliquant un **quota** (généralement 1 sur 3) aux recrutements « externes » à l'échelle de l'**ensemble des communes**. Ce nombre est déterminé pour chaque cadre d'emplois et chaque spécialité. Pour accompagner la réforme, des **dispositions transitoires** sont prévues jusqu'en 2028 (voir annexe 1).

La liste d'aptitude est ensuite établie par le **président du CGF**, sur la base des propositions des autorités de nomination et après **avis de la CAP**.

A. Détermination du nombre d'agents promouvables

Pour les **dispositions transitoires** applicables jusqu'en 2028, se référer à l'annexe 1 (page 24).

1. Calcul du quota

Le quota Q est déterminé par le calcul suivant :

$$Q = \left\lceil \frac{\sum(\text{total des recrutements "externes"})}{\text{ratio fixé par le statut particulier}} \right\rceil$$

Point de vigilance

Le calcul du quota de promotion, pour l'ensemble des communes de Polynésie française, est effectué par les services du CGF sur la base des informations transmises par les communes.

a) Somme des recrutements « externes »

En application de l'article 11 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011, les mouvements de personnel sont pris en compte, pour chaque **cadre d'emplois** et chaque **spécialité**, de la façon suivante :

Type de mouvement	Oui	Non
Recrutement d'un candidat admis à un concours externe	✓	
Recrutement d'un candidat admis à un concours interne	✓	
Recrutement sans concours en catégorie C	✓	
Recrutement par la voie des emplois réservés	✓	
Nomination prononcée dans le cadre de la promotion interne ¹⁹		✗
Promotion par examen professionnel entre les catégories D et C		✗
Mutation externe à une commune et aux établissements publics en relevant	✓	
Mutation interne		✗

¹⁹ CAA Bordeaux, 27 avril 2004, n°00BX00069

Type de mouvement	Oui	Non
Détachement initial	✓	
Renouvellement de détachement		✗
Intégration à la suite d'un détachement		✗
Intégration à la suite du « droit d'option » pour les ANT		✗
Avancement de grade d'un agent déjà en fonction dans la collectivité ²⁰		✗
Changement de spécialité à la suite d'un examen professionnel		✗
Recrutement d'un agent contractuel		✗

Seuls les recrutements « entrants » sont comptabilisés. Les recrutements « sortants » ne sont pas déduits. De plus, rien n'impose que l'agent dont le recrutement est comptabilisé soit toujours en fonctions au moment de l'établissement de la liste d'aptitude²¹.

Le calcul s'effectue dans le cadre d'emplois au sein duquel la promotion a vocation à être prononcée (c'est-à-dire le **cadre d'emplois d'« accueil »**) :

- pour la promotion de D en C, il faut comptabiliser uniquement les recrutements en C ;
- pour la promotion de C en B, uniquement les recrutements en B ;
- pour la promotion de B en A, uniquement les recrutements en A.

Le calcul est effectué sur **l'ensemble du cadre d'emploi** : la mutation externe ou le détachement d'un titulaire d'un grade d'avancement sont pris en compte, mais pas l'avancement de grade.

Lorsqu'un même « mouvement » est susceptible de relever de deux catégories (ex. un agent détaché pour stage dans une autre commune à la suite de la réussite d'un concours), il n'est comptabilisé qu'une fois.

À noter

Pour les fonctionnaires en situation de **polyvalence** au sein de plusieurs spécialités, ils ne sont comptabilisés et ne sont promouvables que dans la spécialité où ils effectuent le **plus d'heures**²².

Les chiffres de toutes les communes et établissements publics sont globalisés pour déterminer le nombre de promotions possibles **à l'échelle de la Polynésie française**. L'ensemble des autorités de nomination doit transmettre au CGF les actes liés au recrutement afin de fiabiliser les chiffres : seuls pourront être comptabilisés les recrutements pour lesquels le CGF dispose d'un **document justificatif**.

Point de vigilance

L'entrée en vigueur de la promotion interne « au choix » n'étant pas rétroactive, seuls les recrutements opérés **depuis le 1^{er} janvier 2024** peuvent être pris en compte pour déterminer les quotas applicables à la campagne 2025.

²⁰ TA de Caen, 14 mars 1995, n°941368

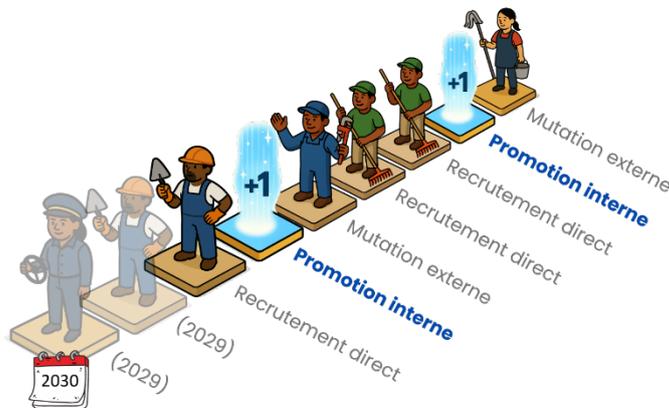
²¹ CE, 22 février 2012, *Commune de Bastia*, n°340720

²² Cf courriel de la DiRAJ du 7 mai 2025

c) Arrondi et report à l'année suivante

Les quotas ainsi obtenus sont arrondis à l'**entier inférieur** puisqu'il s'agit d'un maximum à ne pas dépasser.

La fraction non utilisée (« R ») est conservée pour être **reportée l'année suivante**.



Exemple 1 : $Q_{2030} = 10 \rightarrow R_{2030} = 0,5$

Au titre de l'année 2030, 9 recrutements sont effectués dans la spécialité « administrative » du cadre d'emplois « conception et encadrement » :

$$Q_{2031} = \left\lfloor \frac{9}{2} + R_{2030} \right\rfloor = \lfloor 4,5 + 0,5 \rfloor = 5$$

Cinq agents sont promouvables (report $R_{2031} = 0$).

Exemple 2 : $Q_{2030} = 17 \rightarrow R_{2030} \cong 0,67$

Au titre de l'année 2030, 41 recrutements sont effectués dans la spécialité « technique » du cadre d'emplois « application » :

$$Q_{2031} = \left\lfloor \frac{41}{3} + R_{2030} \right\rfloor = \lfloor 13,67 + 0,67 \rfloor = \lfloor 14,33 \rfloor = 14$$

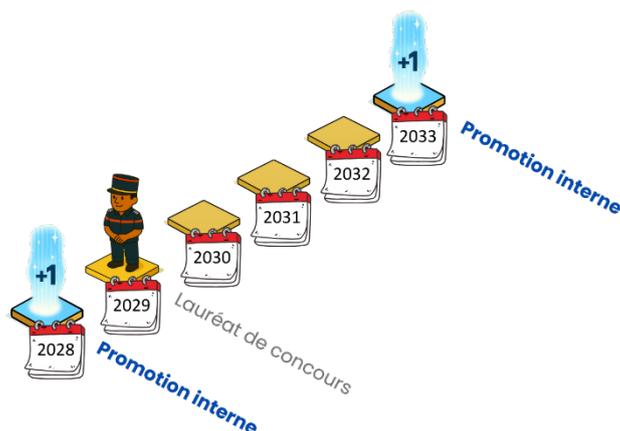
Quatorze agents sont promouvables (report $R_{2031} = 0,33$).

2. Clause de sauvegarde

Conformément à l'article 10 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011, il existe une « clause de sauvegarde » lorsque le nombre de recrutements nécessaires à l'atteinte du quota fixé ci-dessus n'a pas été atteint pendant **au moins 4 ans**.

Dans ce cas, il suffit qu'il y ait eu au moins **un recrutement** susceptible d'être pris en compte (voir ci-dessus) au cours de la période de 4 ans pour permettre **une promotion**. Cela signifie cependant qu'en l'absence de recrutement, aucune promotion n'est possible.

Lorsque la clause de sauvegarde est mobilisée, les fractions non utilisées des recrutements précédents (« R ») sont perdues.



Exemple : En 2028, une promotion interne d'un lieutenant en capitaine a lieu. En 2029, un recrutement est effectué en catégorie A de la spécialité « sécurité civile », mais aucun recrutement en 2030, ni en 2031, ni en 2032. En 2033, le calcul du quota Q ne permet toujours pas de promotion (0,5 arrondi à 0). Une promotion est alors possible au titre de la clause de sauvegarde puisqu'au moins un recrutement a eu lieu.

B. Examen des dossiers

1. Complétude

Les services du CGF vérifient que les agents proposés remplissent bien les conditions d'ancienneté prévues par les statuts particuliers.

Il appartient donc à chaque autorité de nomination qui propose la promotion d'un agent d'accompagner sa demande des **pièces justificatives** nécessaires, telles que :

- Un état des services effectifs (voir annexe 4, page 35) ;
- Les arrêtés de nomination ;
- Les arrêtés d'avancement de grade ou d'échelon.

Le dossier comporte un **rapport motivé** de l'autorité de nomination et peut être accompagné de documents annexes (voir II.A.2, page 10).

À partir de 2027, le CGF vérifiera également que le rapport justifie de l'adéquation de la proposition vis-à-vis des lignes directrices applicables (ou des motifs qui justifieraient l'usage du pouvoir d'appréciation).

2. Avis de la commission administrative paritaire

La CAP émet un **avis** sur les candidatures à la promotion interne.

Cet avis ne lie pas le président du CGF dans l'établissement de la liste d'aptitude, mais permet de l'éclairer quant à l'appréciation portée sur la valeur et les acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires, en particulier lorsque le nombre de proposition est supérieur à la taille de la liste d'aptitude.

La CAP compétente est celle du cadre d'emplois dans lequel la promotion est prononcée.

À partir de 2027, la CAP vérifiera le respect des lignes directrices applicables à la promotion interne.

C. Liste d'aptitude

La liste d'aptitude est établie par le **président du CGF** et est valable sur l'ensemble de la Polynésie française pour une **période de deux ans**. Si des listes d'aptitude sont établies deux années de suite, leur durée de validité se chevauchera donc.

Il y a une liste d'aptitude distincte pour chaque cadre d'emplois (A, B et C) et pour chaque spécialité.

Le nombre de fonctionnaires inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus.

Si le nombre de fonctionnaires inscrits sur la liste est inférieur au quota de promouvables, les promotions non « utilisées » sont reportées l'année suivante.

Exemple : Le quota d'agents promouvables s'établit à 14, mais seuls 10 fonctionnaires sont inscrits sur la liste d'aptitude : les 4 places restantes s'ajoutent au quota de l'année suivante.

L'arrêté du haut-commissaire rend également possible l'établissement d'une liste complémentaire. Les fonctionnaires qui y sont inscrits peuvent être promus sur la liste d'aptitude en cas de renonciation de fonctionnaires de la liste « principale » (par exemple si ceux-ci refusent leurs nouvelles fonctions ou réussissent un concours).

IV. Nominations au titre de la promotion interne

L'essentiel

L'autorité de nomination conserve toujours son **pouvoir d'appréciation** et n'est pas tenue de promouvoir les agents inscrits sur la liste d'aptitude, y compris lorsque c'est elle qui les a proposés. La nomination peut également être prononcée dans une autre collectivité ou un autre établissement public.

La nomination doit être précédée des formalités habituelles applicables à un **recrutement** (création de poste, publicité). Elle est soumise dans certains cas à des seuils d'encadrement ou à des conditions d'aptitude physique.

A. Création et publicité des emplois

La nomination d'un fonctionnaire par la promotion interne constitue juridiquement un **véritable recrutement** et est soumise, de ce fait, aux règles procédurales habituelles en la matière.

1. Création des emplois

Les fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude ne peuvent être effectivement promus que s'il existe un **emploi ouvert par délibération** dans le grade et la spécialité concernés.

Point de vigilance

La création d'un emploi doit être motivée par un **besoin de la collectivité** ou de l'établissement. Une création de poste qui serait exclusivement motivée par le souhait de promouvoir un agent serait illégale car constitutive d'une « nomination pour ordre »²³.

Avant de pouvoir procéder au recrutement, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement doit préalablement créer l'emploi budgétaire correspondant, sous réserve de respecter les seuils d'encadrement prévus par les statuts particuliers pour certains grades :

Cat.	Grade	Seuil d'encadrement
C	Sergent	Le nombre de sergents et d'adjudants professionnels ne peut excéder le quart de l'effectif total des sapeurs-pompiers du centre ²⁴
B	Major	Le nombre de poste de majors et de lieutenants dans un corps doit être inférieur à 4% du nombre total de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires du corps
A	Directeur de police municipale	Ils exercent leurs fonctions dans les communes ou groupements de communes comprenant plus de 50 agents de police municipale

²³ CE, 21 juillet 2006, n°279527

²⁴ Dans ce cadre, le nombre de sapeurs-pompiers volontaires à prendre en considération est égal à deux fois le nombre de sapeurs-pompiers professionnels, arrondi à l'entier supérieur.

2. Publicité au CGF

La publicité des vacances et créations d'emplois auprès du CGF est **obligatoire** en application de l'article 38 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005. La promotion interne ne déroge pas à cette règle.

De plus, il n'est pas possible de réserver un emploi uniquement à la promotion interne en application du principe constitutionnel d'**égalité d'accès aux emplois publics**.

Le Conseil d'État juge ainsi irrégulier le recrutement effectué à l'issue d'une déclaration de vacance d'emploi restreignant l'accès à une voie particulière²⁵.

Il appartiendra à la collectivité ou à l'établissement d'apprécier les mérites des candidats issus des différentes voies d'accès (concours, détachement, mutation, promotion interne, etc.) en fonction des besoins du service, mais rien ne l'oblige, par exemple, à recevoir l'ensemble des candidats en entretien.

B. Modalités de nomination

1. Nomination stagiaire

Au moment de la promotion du fonctionnaire, l'administration doit vérifier que :

- la **liste d'aptitude** est toujours en cours de validité, c'est-à-dire qu'elle doit avoir été établie il y a moins de deux ans ;
- le fonctionnaire remplit les conditions d'**aptitude physique et médicale** (spécialités « sécurité civile » et « sécurité publique »).

L'intéressé étant d'ores et déjà fonctionnaire communal, il n'y a pas lieu à la consultation du casier judiciaire (B2).

La promotion dans un nouveau cadre d'emplois donne obligatoirement lieu à **une année de stage**. Durant cette année, le fonctionnaire est **détaché** de droit depuis son ancien cadre d'emplois.

Il bénéficie d'une « double carrière », c'est-à-dire qu'il continue d'avancer dans les échelons de son grade d'origine. Cependant, les conditions de reclassement dans le grade d'accueil (voir ci-dessous) ne sont pas impactées par un éventuel avancement dans le grade d'origine pendant l'année de stage.

Si les aptitudes professionnelles du fonctionnaire sont jugées **insuffisantes**, le cas échéant après prorogation du stage, celui-ci est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine. Les fonctionnaires de la spécialité « sécurité civile » sont également réintégré dans leur cadre d'emplois d'origine s'ils échouent à leur formation, et ceux de la spécialité « sécurité publique » s'ils échouent à la formation d'APJA ou ne reçoivent pas leur agrément (D en C).

Point de vigilance

À l'occasion d'une promotion interne, les fonctionnaires des spécialités « sécurité civile » et « sécurité publique » doivent remplir les conditions d'aptitude physique et médicale **au recrutement** et non les conditions de maintien en activité²⁶.

²⁵ CE, 6 février 2019, *Communauté d'agglomération du Nord Grande-Terre*, n°414066

²⁶ L'exception mentionnée au V de l'article 1^{er} et au dernier alinéa de l'article 22 de l'arrêté n°2333 DIPAC du 3 septembre 2013 ne s'applique pas en cas de changement de cadre d'emplois

2. Entrée en vigueur

La décision de nomination du fonctionnaire dans son nouveau cadre d'emplois est effective dès **notification** à l'intéressé.

La nomination ne peut **pas** avoir d'**effet rétroactif**²⁷, c'est-à-dire que :

- l'agent ne peut pas être nommé à une date antérieure à la date de l'arrêté ;
- il ne peut pas bénéficier d'un « rappel » de rémunération pour des services antérieurs à cette date.

L'arrêté doit être transmis au **contrôle de légalité** dans un délai de **quinze jours** à compter de sa signature²⁸.

3. Reclassement

Les statuts particuliers prévoient que les fonctionnaires promus dans le cadre de la promotion interne sont classés à l'échelon correspondant à l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur dans leur nouveau grade.

Le fonctionnaire bénéficiant d'une promotion interne est toujours reclassé dans le **grade initial**. Le reclassement a lieu dès la nomination stagiaire.

Exemple : Un fonctionnaire est nommé stagiaire au 1^{er} janvier 2027 dans le 3^e échelon avec une ancienneté conservée de 18 mois. Son avancement au 4^e échelon devrait intervenir dès le 1^{er} juillet 2027. Cependant, il n'est prononcé qu'à l'issue du stage, le 1^{er} janvier 2028, avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2027.

L'ancienneté est **conservée pour moitié**, dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour passer à l'échelon supérieur dans le nouveau grade²⁹.

a) *Promotion de D en C*

Agent principal		→	Adjoint		Ancienneté conservée
Échelon	Indice		Échelon	Indice	
6 ^e	153	→	2 ^e	155	La moitié dans la limite de 24 mois
7 ^e	159	→	3 ^e	161	
8 ^e	166	→	4 ^e	167	
9 ^e	173	→	5 ^e	173	
10 ^e	180	→	7 ^e	185	La moitié dans la limite de 36 mois
11 ^e	187	→	8 ^e	192	
12 ^e	195	→	9 ^e	199	
13 ^e	203	→	10 ^e	206	
14 ^e	211	→	11 ^e	213	
15 ^e	219	→	12 ^e	221	

Exemple : un agent principal au 9^e échelon avec une ancienneté de 18 mois est reclassé, après promotion, dans le grade d'adjoint, au 5^e échelon avec une ancienneté conservée de 9 mois.

²⁷ CE, 25 juin 1948, *Société du journal « L'Aurore »*

²⁸ Article L.2131-1 du CGCT

²⁹ Modification introduite par l'arrêté n°HC/26/DiRAJ du 20 janvier 2025

b) Promotion de C en B

Adjoint principal		→	Technicien		Ancienneté conservée
Échelon	Indice		Échelon	Indice	
9 ^e	238	→	7 ^e	238	La moitié dans la limite de 36 mois
10 ^e	245	→	8 ^e	247	
11 ^e	252	→	9 ^e	256	
12 ^e	260	→	10 ^e	265	
13 ^e	268	→	11 ^e	274	
14 ^e	276	→	12 ^e	284	
15 ^e	284	→	12 ^e	284	

Exemple : Un brigadier de police municipale au 11^e échelon avec une ancienneté de 12 mois est reclassé, après promotion, dans le grade de chef de service de classe normale, au 9^e échelon avec une ancienneté conservée de 6 mois.

c) Promotion de B en A

Technicien principal		→	Conseiller		Ancienneté conservée
Échelon	Indice		Échelon	Indice	
4 ^e	258	→	3 ^e	263	La moitié dans la limite de 24 mois
5 ^e	267	→	4 ^e	273	
6 ^e	276	→	5 ^e	283	
7 ^e	285	→	6 ^e	293	
8 ^e	295	→	7 ^e	303	La moitié dans la limite de 36 mois
9 ^e	305	→	8 ^e	314	
10 ^e	315	→	9 ^e	325	
11 ^e	325	→	9 ^e	325	
12 ^e	336	→	10 ^e	336	
13 ^e	347	→	11 ^e	347	
14 ^e	358	→	12 ^e	359	
15 ^e	369	→	13 ^e	371	

Actualisation

Les informations portées dans les tableaux et exemples ci-dessus ont été mises à jour au **1^{er} août 2025** à la suite de l'ajout des nouveaux échelons aux catégories A et B : il convient de s'assurer qu'elles sont toujours d'actualité à la date de la promotion (voir l'arrêté n°1121 DIPAC du 5 juillet 2012).

Conformément à l'article 3 de l'arrêté n°HC/458/DiRAJ du 17 avril 2015, « aucun avancement d'échelon en période de stage ne peut être prononcé pour un fonctionnaire stagiaire ». L'avancement éventuel sera prononcé rétroactivement à la fin du stage.

Exemple : Un agent principal au 9^e échelon avec une ancienneté de 30 mois est reclassé au 5^e échelon d'adjoint avec une ancienneté conservée de 15 mois au 1^{er} juillet 2026. Compte tenu de cette ancienneté, il devrait théoriquement avancer au 6^e échelon dès le 1^{er} avril 2027. Cet avancement n'est prononcé qu'à l'issue de l'année de stage le 1^{er} juillet 2027, mais avec un effet rétroactif au 1^{er} avril 2027.

V. Promotion exceptionnelle pour acte de bravoure dûment constaté

L'essentiel

Les statuts particuliers des cadres d'emplois permettent une promotion exceptionnelle en cas d'acte de bravoure accompli par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions, après avis conforme du haut-commissaire.

Sont éligibles à une promotion exceptionnelle les fonctionnaires titulaires de toutes les spécialités, sous réserve qu'ils relèvent du **dernier grade** de leur cadre d'emplois (agent principal, adjoint principal ou technicien principal). La promotion a lieu dans la **même spécialité** et dans la **même collectivité**.

Elle n'est soumise :

- Ni aux conditions individuelles d'ancienneté (sous réserve d'être fonctionnaire titulaire) ;
- Ni aux quotas prévus pour la promotion interne « au choix » ;
- Ni à l'avis de la CAP.

En revanche :

- Un **emploi vacant** doit exister dans le grade de nomination (soumis aux seuils d'encadrement) ;
- L'agent doit remplir les **conditions d'aptitude** physique et médicale ;
- La titularisation est précédée d'une année de **stage** ;
- S'agissant de la spécialité « sécurité civile », le fonctionnaire doit effectuer la **formation de professionnalisation** liée à son nouveau grade.

L'acte de bravoure doit être **dûment constaté** et avoir été accompli dans l'**exercice des fonctions** du fonctionnaire. Le rapport parlementaire de la loi « Matras » qui a créé cette disposition dans la fonction publique territoriale hexagonale précise la **définition** qui pourrait être donnée à un acte de bravoure :

« une action témoignant d'un courage et d'un sens du devoir hors du commun. Il se définit par l'engagement délibéré de son auteur dans une action comportant un risque physique exceptionnel et ne doit pas nécessairement avoir été couronné de succès. »³⁰

La promotion exceptionnelle est conditionnée à un **avis conforme du haut-commissaire** de la République. Le haut-commissaire se prononce sur la base d'un rapport circonstancié du maire ou du président de l'établissement public. En cas d'avis défavorable, la promotion exceptionnelle ne peut pas être prononcée.

Les conditions de **reclassement** à l'indice égal ou immédiatement supérieur sont identiques à celles de la promotion interne « au choix » (voir IV.B.2, page 20).

³⁰ Rapport n°4154 enregistré le 12 mai 2021 sur la proposition de loi *visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels*, page 100

Annexes

Liste des annexes

ANNEXE 1 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR 2025, 2026 ET 2028.....	24
A. <i>Calcul de la proportion de 8%</i>	24
B. <i>Détermination de la méthode de calcul la plus favorable</i>	25
C. <i>Inscription exceptionnelle en 2028</i>	26
D. <i>Synthèse des méthodes de calcul</i>	26
ANNEXE 2 : FORMULAIRE DE PRÉSENTATION	27
ANNEXE 3 : MODÈLE D'ARRÊTÉ DE PROMOTION	32
ANNEXE 4 : MODÈLE D'ÉTAT DE SERVICES	35

Annexe 1 : Dispositions transitoires pour 2025, 2026 et 2028

L'essentiel

Dans le cadre de la mise en place initiale de la promotion interne « au choix », l'arrêté du haut-commissaire prévoit des **dispositions transitoires** pour les années 2025, 2026 et 2028.

Ces dispositions ne s'appliquent que si elles sont **plus favorables** que le quota de droit commun.

A. Calcul de la proportion de 8%

L'article 47 de l'arrêté n°HC/26/DiRAJ du 20 janvier 2025 prévoit que, jusqu'au 31 décembre 2026, le nombre d'inscriptions peut être calculé en appliquant une **proportion de 8 %** maximum sur l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois et la spécialité considérés.

Il appartient aux collectivités de transmettre au CGF les informations pertinentes sur leurs effectifs, afin que celui-ci effectue le calcul des 8%. Le calcul est effectué par le CGF pour **l'ensemble de la Polynésie française**.

Contrairement au quota de « 1 sur 3 » ou « 1 sur 2 » qui s'applique aux seuls recrutements entrants, la proportion de 8% concerne l'ensemble des fonctionnaires du cadre d'emplois, quels que soient leur date ou leur mode de recrutement.

Sont cependant exclus :

- Les agents contractuels ;
- Les fonctionnaires en disponibilité ou en congé parental ;
- Les fonctionnaires stagiaires¹.

Le calcul est effectué **par spécialité**. Sont comptés l'ensemble des fonctionnaires du cadre d'emplois, quel que soit leur grade.

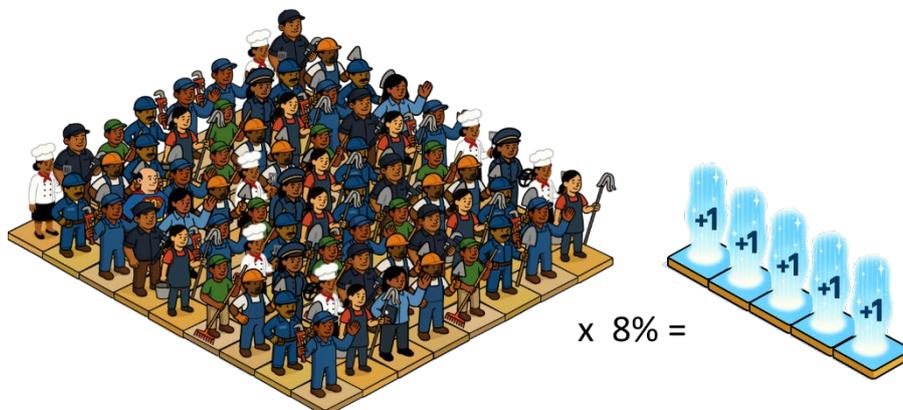
Exemple : Pour le calcul du quota dans la spécialité « administrative » pour la promotion des adjoints principaux vers le grade de technicien, il faut compter le nombre de fonctionnaires relevant des grades de technicien, technicien de classe exceptionnelle et technicien principal dans cette spécialité.

Il est ensuite appliqué un **taux de 8%** :

$$\left\lfloor \sum (\text{effectifs du cadre d'emplois}) \times \frac{8}{100} \right\rfloor$$

¹ Juridiquement, la notion de « position » ne concerne que les fonctionnaires titulaires

L'effectif est apprécié au 31 décembre 2024 pour les promotions au titre de 2025 et au 31 décembre 2025 pour les promotions au titre de 2026. Les fonctionnaires promus en 2025 ne seront pas pris en compte dans la mesure où ils effectueront une année de stage.



Si le nombre de promotions n'est pas un nombre entier, la décimale reportée sur le calcul de l'année suivante.

Exemple : Si l'on compte, au 31 décembre 2024, dans l'ensemble des communes de Polynésie française 1 administrateur, 18 conseillers principaux, 40 conseillers qualifiés et 72 conseillers dans la spécialité « administrative »¹ :

$$\left\lfloor (1 + 18 + 40 + 72) \times \frac{8}{100} \right\rfloor = \lfloor 10,48 \rfloor = 10$$

Dix recrutements seront possibles par la voie de la promotion « au choix » au titre de l'année 2025. La décimale (0,48) sera ajoutée au quota de l'année suivante.

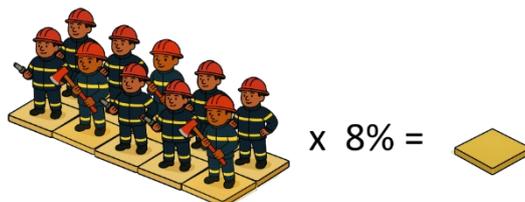
Si, au 31 décembre 2025, on compte 14 fonctionnaires titulaires de plus :

$$\left\lfloor 145 \times \frac{8}{100} + 0,48 \right\rfloor = \lfloor 11,6 + 0,48 \rfloor = \lfloor 12,08 \rfloor = 12$$

Douze recrutements seront possibles en 2026.

B. Détermination de la méthode de calcul la plus favorable

Le calcul « classique » selon la règle du quota (voir III.A.1, page 12) pourrait donner dans certaines hypothèses des résultats plus avantageux que la règle des « 8% » énoncée ci-dessus (par exemple dans les spécialités comptant peu d'effectifs, mais dans lesquels ont lieu plusieurs recrutements par concours).



¹ Chiffres fictifs

Il incombe ainsi au CGF d'effectuer les deux calculs en 2025 et en 2026, sur la base des informations transmises par les collectivités pour déterminer lequel de ces calculs permet de prononcer **le plus de promotions**. Seul celui-ci est alors pris en compte.

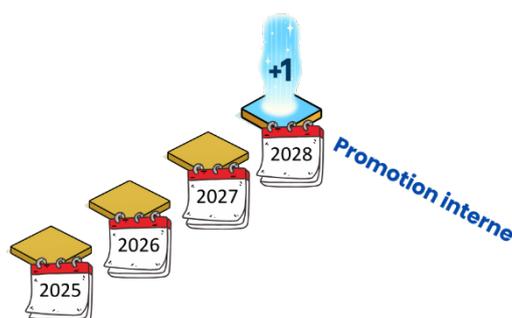
La méthode de calcul la plus avantageuse peut différer d'une spécialité et d'un cadre d'emplois à l'autre.

Il n'existe cependant pas de « passerelle » entre les deux méthodes de calcul (ex. les reliquats d'une méthode ne sont pas transférables sur une autre) et elles ne peuvent pas se combiner au titre d'une même année dans un même cadre d'emplois et une même spécialité.

C. Inscription exceptionnelle en 2028

Si la règle des « 8% » n'a permis aucune inscription en 2025 et 2026, **une inscription** sur la liste d'aptitude peut être réalisée au titre de l'**année 2028**.

Cette inscription exceptionnelle n'est conditionnée à aucun recrutement « externe ». Elle peut notamment être intéressante pour les spécialités et cadres d'emplois comptant un effectif extrêmement faible.



D. Synthèse des méthodes de calcul

Méthode	Modalités	Conditions
Quota de 1 sur 3	Une promotion interne est possible tous les 3 recrutements « externes » dans la catégorie d'accueil	Catégories B et C
Quota de 1 sur 2	Une promotion interne est possible tous les 2 recrutements « externes » dans la catégorie d'accueil	Catégories A
Clause de sauvegarde	Une promotion interne est possible si la règle du quota ne permet aucune promotion pendant 4 ans	Au moins un recrutement externe doit avoir eu lieu
8%	Le nombre de promotions possibles correspond à 8% de l'effectif de la catégorie d'accueil	Uniquement en 2025 et 2026
Inscription exceptionnelle	Une promotion est possible en 2028, sans condition de recrutement externe	Si aucune promotion n'a été possible en 2025 et 2026

Annexe 2 : Formulaire de présentation



PŪ Tī'aauraa e Faaineineraa Tōro'a

Formulaire de présentation au titre de la promotion interne

à adresser au Centre de gestion et de formation

1. Modalités de promotion

Cadre d'emplois visé * :

- Conception et encadrement (A)
- Maîtrise (B)
- Application (C)

Spécialité * :

- Administrative
- Technique
- Sécurité civile
- Sécurité publique

Promotion au titre de l'année * :

2. Collectivité

Nom de la collectivité ou de l'établissement * :

Nature juridique * : commune groupement de communes établissement public administratif

Coordonnées de l'agent chargé du dossier * :

3. Agent proposé

a) Identité

Nom de naissance * : Nom d'usage (marital) :

Prénom(s) * :

Date de naissance * : / /

Coordonnées :

b) Fonctions actuelles

Intitulé du poste * :

Principales missions ou sujétions * :

.....

.....

Date de nomination sur le poste * : / /

Nombre d'agents encadrés :

4. Carrière

a) Statut actuel

Date d'entrée dans la fonction publique * : / /

Modalité d'entrée dans la fonction publique * : Concours Recrutement direct Intégration

Date de nomination dans le cadre d'emplois * : / /

Stage du / / au / / (le cas échéant)

Position administrative actuelle * : Activité Détachement Disponibilité Congé parental

Grade au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle la promotion est proposée * :

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Agent principal (admin.) | <input type="checkbox"/> Adjoint principal (admin.) | <input type="checkbox"/> Technicien principal (admin.) |
| <input type="checkbox"/> Agent principal (tech.) | <input type="checkbox"/> Adjoint principal (tech.) | <input type="checkbox"/> Technicien principal (tech.) |
| <input type="checkbox"/> Caporal-chef | <input type="checkbox"/> Adjudant | <input type="checkbox"/> Lieutenant |
| <input type="checkbox"/> Agent de sécurité publique principal | <input type="checkbox"/> Brigadier | <input type="checkbox"/> Chef de service de classe exceptionnelle |

Date de nomination dans le grade * : / /

Échelon au 1^{er} janvier * : Date de nomination dans l'échelon * : / /

b) Durée hebdomadaire de travail

Durée hebdomadaire de travail actuelle de l'agent * : h / 39h

Périodes pendant lesquelles le temps de travail de l'agent a été inférieur au mi-temps (19h30/semaine) :

- Du / / au / / → heures / semaine,
- Du / / au / / → heures / semaine,
- Du / / au / / → heures / semaine,
- Du / / au / / → heures / semaine.

c) Interruptions de carrière

Périodes de **disponibilité** :

- Du / / au / / → motif :
- Du / / au / / → motif :
- Du / / au / / → motif :
- Du / / au / / → motif :
- Du / / au / / → motif :

Périodes de **congé parental** :

- Du / / au / /
- Du / / au / /
- Du / / au / /
- Du / / au / /

Périodes d'**exclusion temporaire** de fonctions :

- Du / / au / /
- Du / / au / /

7. Liste des pièces à joindre

a) *Pièces obligatoires*

- État des services effectifs du fonctionnaire signé par l'autorité de nomination (voir modèle en annexe 4, page 35) ;
- Fiche de poste du fonctionnaire ;
- Organigramme de la collectivité ou de l'établissement public, avec indication du positionnement du candidat ;
- Comptes-rendus d'entretiens professionnels (ou notations) ;
- Tous les arrêtés accordant une disponibilité, un détachement ou un congé parental ;
- Tous les arrêtés accordant un temps partiel ou nommant le fonctionnaire sur un emploi à temps non complet ;
- Attestations de suivi de formations professionnelles obligatoires ;
- Arrêté de nomination, de titularisation ou d'intégration dans le cadre d'emplois actuel ;
- Arrêté(s) d'avancement de grade (hors intégration dans ce grade) ;
- Arrêté(s) d'avancement d'échelon.

b) *Pièces facultatives selon la situation*

- Rapports de proposition des supérieurs hiérarchiques ;
- Diplôme le plus élevé détenu par le fonctionnaire ;
- Attestations de suivi de formations professionnelles facultatives ;
- Contrats de travail ou documents justifiant d'une expérience extérieure à la FPC (secteur privé, associatif, syndical, etc.) ;
- Contrats de travail si une partie des années de service public exigées a été réalisée sous le statut d'agent contractuel ;
- Tout autre document justifiant de mérites particuliers.

Annexe 3 : Modèle d'arrêté de promotion

République française
Polynésie française

Subdivision administrative ...

Commune de ... / Établissement public ...

Arrêté n°... du ...

portant nomination de M./Mme ... en qualité de fonctionnaire stagiaire dans le grade de ... et la spécialité « ... » au titre de la promotion interne

LE MAIRE/PRÉSIDENT

Vu la loi organique n°2004-192 du 27 février 2004, modifiée, portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005, modifiée, portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs, notamment son article 44 ;

Vu le décret n°2011-1040 du 29 août 2011, modifié, fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs, notamment ses articles 10 et 11 ;

Vu l'arrêté n°1116 DIPAC du 5 juillet 2012, modifié, portant statut particulier du cadre d'emplois « conception et encadrement », notamment ses articles 8-1 à 8-4 et 14 ;

Vu l'arrêté n°1117 DIPAC du 5 juillet 2012, modifié, portant statut particulier du cadre d'emplois « maîtrise », notamment ses articles 8-1 à 8-4 et 14 ;

Vu l'arrêté n°1118 DIPAC du 5 juillet 2012, modifié, portant statut particulier du cadre d'emplois « application », notamment ses articles 7-1 à 7-3 et 13 ;

à adapter selon la
catégorie

Vu l'arrêté n°1121 DIPAC du 5 juillet 2012, modifié, relatif aux grilles de traitements indiciaires des fonctionnaires des communes, de leurs groupements de communes ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;

Vu l'arrêté n°2333 DIPAC du 3 septembre 2013, modifié, relatif aux conditions d'aptitude physique et médicale des emplois relevant des spécialités sécurité civile et sécurité publique des communes, des groupements de communes et de leurs établissements publics administratifs ;

« sécurité civile » et
« sécurité publique »

Vu l'arrêté n°HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023, modifié, relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires et agents contractuels des communes, des groupements de communes et de leurs établissements publics à caractère administratif relevant des communes de ...

si le poste bénéficie d'un
régime indemnitaire

Vu l'arrêté n°HC/919/DIRAJ/BAJC du 20 septembre 2023, modifié, relatif aux formations des sapeurs-pompier professionnels de la fonction publique des communes de Polynésie française ;

« sécurité civile » uniquement

Vu l'arrêté n°HC/26/DIRAJ/BAJC du 20 janvier 2025 fixant les modalités d'avancement de grade et de promotion interne par appréciation de la valeur et des acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires communaux ;

Vu l'arrêté n°... du ... du président du Centre de gestion et de formation fixant les lignes directrices applicables à la promotion interne et à l'avancement de grade à la période 2027-2030 **à partir de 2027**

Vu l'arrêté n°... du ... du président du Centre de gestion et de formation établissant la liste d'aptitude pour l'accès, par la voie de la promotion interne, au cadre d'emplois « ... » dans la spécialité « ... » au titre de l'année ... ;

Vu la délibération n°... du ... fixant le régime indemnitaire ;

Vu la délibération n°... du ... portant création du poste de ... ;

Vu l'arrêté n°... portant ... ;

références du dernier arrêté concernant la carrière de l'agent

Vu la déclaration de vacance d'emploi n°... publiée au CGF le ... ;

Vu la candidature de M./Mme ... ;

Considérant que l'intéressé figure sur une liste d'aptitude établie pour l'accès au cadre d'emplois « ... » par la voie de la promotion interne en cours de validité ;

Considérant qu'il/elle remplit les conditions d'aptitude physique et médicale f

**« sécurité civile » et
« sécurité publique »**

commissaire de la République en Polynésie française ;

Considérant que M./Mme ... est fonctionnaire communal(e) titulaire du grade de ... dans la spécialité « ... » et qu'il/elle est actuellement au ...ème échelon avec une ancienneté de ... mois ; que l'indice attaché à l'échelon précité est ... ;

échelon et ancienneté dans l'ancien grade

Considérant que l'ancienneté détenue dans l'ancien grade est conservée pour moitié dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour passer à l'échelon supérieur dans le nouveau grade ;

ARRÊTE

Article 1^{er} : À compter du ..., M./Mme ... est nommé(e) fonctionnaire stagiaire dans le grade ... du cadre d'emplois « ... » et dans la spécialité « ... » sur le poste de ...

Pendant la durée du stage il/elle est placé(e), de droit, en position de détachement.

Article 2 : À cette date, M./Mme ... est classé(e) de la façon suivante :

- Grade : ... ;
- Spécialité : ... ;
- Échelon : ... ;
- Indice : ... ;
- Ancienneté conservée :

Article 3 : Si, à l'issue du stage et de son éventuelle prorogation, M./Mme ... n'est pas titularisé(e), il/elle sera réintégré(e) dans son cadre d'emplois d'origine.

La titularisation est conditionnée à la réussite de la formation d'intégration prévue pour le grade de ... par l'arrêté du 20 septembre 2023 susvisé.

« sécurité civile »

La titularisation est conditionnée à la réussite de la formation d'agent de police judiciaire adjoint (APJA) et à l'agrément par le haut-commissaire et le procureur de la République.

« sécurité publique »

Article 4 : Sur son poste, M./Mme ... bénéficie du régime indemnitaire suivant, prévu par la délibération du ... susvisée : ...

le cas échéant

Article 4/5 : Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de la Polynésie française dans un délai de deux mois à compter de sa notification. La juridiction administrative peut être saisie par l'application « Télérecours citoyen » accessible depuis le site www.telerecours.fr

Article 5/6 : Le présent arrêté est notifié à l'intéressé(e) et versé à son dossier individuel.

Copie en est adressée :

- Au Centre de gestion et de formation ;
- À l'agent comptable de la collectivité ou de l'établissement public ;
- À la subdivision administrative des îles

Le Maire/Président

NOM Prénom

À noter

La version modifiable est disponible, pour les services en charge des ressources humaines des communes et établissements publics, sur la plateforme collaborative du CGF.

Annexe 4 : Modèle d'état de services

États de services de M./Mme ...
à la date du ...

Collectivité ou établissement	Période	Emploi occupé	Statut juridique ²	Position administrative ¹ (titulaires uniquement)	Grade et spécialité	Temps de travail hebdomadaire
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h
.....	du ... au / 39h

Fait à ..., le ...

Le Maire / Président

Nom, Prénom

(cachet de la mairie
ou de l'établissement)

¹ Activité, détachement, congé parental ou disponibilité (préciser le motif)

² Fonctionnaire titulaire, fonctionnaire stagiaire, agent contractuel de droit public, agent contractuel de droit privé

Versions et mise à jour

v.	Date	Rédacteur(s)	Modifications
0.1	01/04/2025	SG	- Version initiale
0.2	24/04/2025	Statut	- Coquilles
1.0	20/05/2025	SG	- Précisions à la suite des retours RH - Intégration des réponses de la DiRAJ
1.1	20/08/2025	SG	- Ajout des nouveaux échelons A et B



Pū Ti'aauraa e Faaineineraa Tōro'a