



Les critères de promotion interne



Promotion interne



1. La promotion interne

- Principe
- Bénéficiaires
- Modalités
- Conditions à remplir

2. Le calcul du nombre de postes ouverts

- Les dispositions à compter du 1^{er} janvier 2024
- Zoom : agent de maîtrise

3. Les critères

- La détermination des critères
- Les critères

4. Rétroplanning



1. Promotion interne

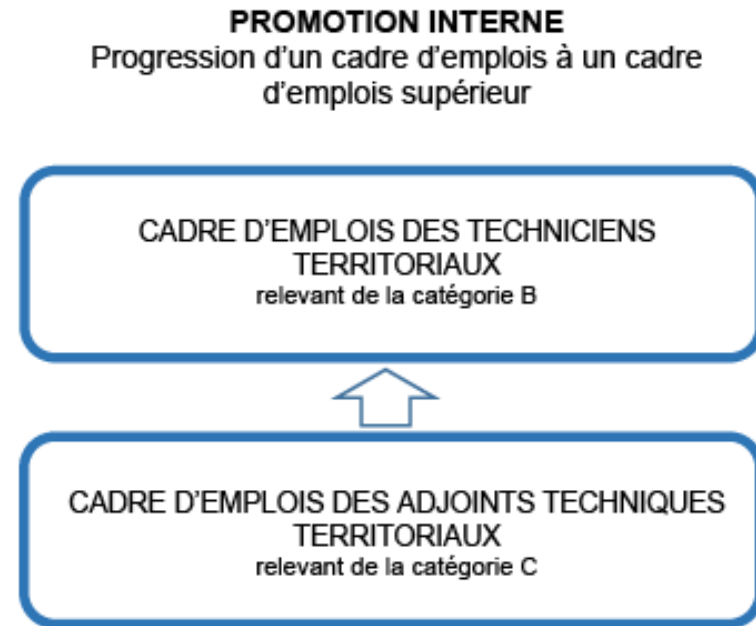
- 
- **Principe**
 - **Bénéficiaires**
 - **Modalités**
 - **Conditions à remplir**

1. Promotion interne

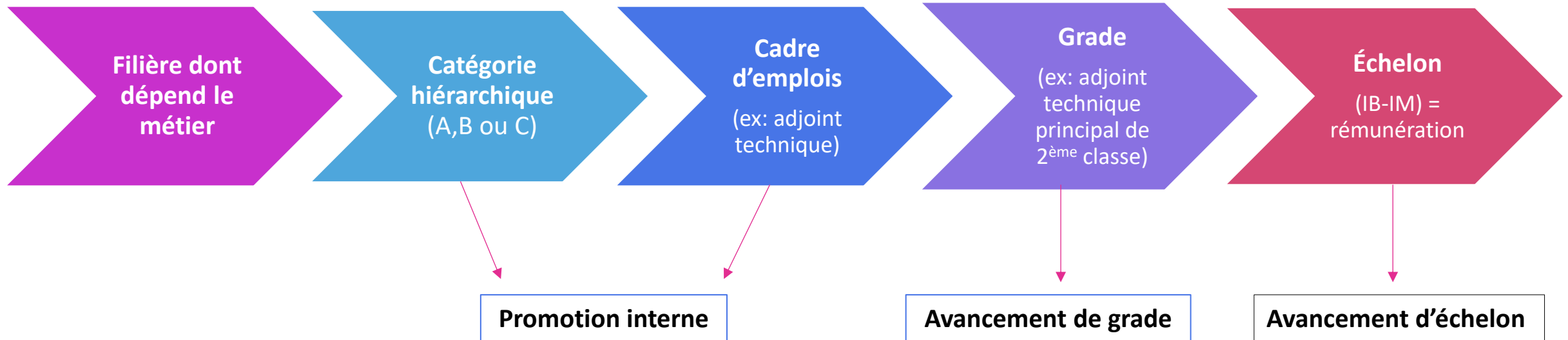
Principe

La promotion interne se définit comme **un mode d'accès à un cadre d'emplois supérieur** par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude.

Il s'agit d'une **dérogation au principe du recrutement par concours**.



Fonctionnement de la fonction publique territoriale



1. Promotion interne

Dispositions du Code Général de la Fonction Publique (CGFP)

Dispositions communes aux trois fonctions publiques :

Article L523-1 : Afin de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent, outre l'accès par concours interne, une proportion de postes qui peuvent être proposés aux fonctionnaires ou aux agents des organisations internationales intergouvernementales pour une nomination suivant l'une des modalités ci-après :

1° Examen professionnel, donnant lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière ;

2° Liste d'aptitude établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des candidats. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité chargée d'établir la liste d'aptitude tient compte des lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV.

Les statuts particuliers peuvent prévoir l'application de ces deux modalités, sous réserve qu'elles bénéficient à des candidats placés dans des situations différentes.

Dispositions propres à la fonction publique territoriale :

Article L.523-3 : Les listes d'aptitude prévues à l'article L. 523-1, communes à une collectivité territoriale et à ses établissements, sont établies par le maire de la commune.

Article L.523-4 : Les dispositions des articles L. 325-9, L. 325-17, L. 325-18 et L. 325-28 relatives à l'organisation des concours sont applicables aux sélections organisées dans la fonction publique territoriale par examen professionnel en application de l'article L. 523-1.

Article L.523-5 : Sans préjudice des dispositions du 1° de l'article L. 451-9 et de l'article L. 261-2, les listes d'aptitude mentionnées à l'article L. 523-1 sont établies dans la fonction publique territoriale :

1° Par l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées à un centre de gestion ;

2° Par le président du centre de gestion pour les fonctionnaires des cadres d'emplois relevant de sa compétence, sur proposition de l'autorité territoriale. Celui-ci veille à ce que les listes d'aptitude comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.

Ces listes ont une valeur nationale.

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

Zoom : cadres d’emplois accessibles par la promotion interne

FILIERE ADMINISTRATIVE	FILIERE TECHNIQUE	FILIERE SOCIALE	FILIERE CULTURELLE	FILIERE POLICE MUNICIPALE	FILIERE SPORTIVE	FILIERE ANIMATION
Administrateur	Ingénieur en chef	Conseiller socio-éducatif	Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie	Directeur de Police Municipale	Conseiller des APS	Animateur principal de 2ème classe
Attaché	Ingénieur		Professeur d'enseignement artistique de classe normale	Chef de service de Police Municipale	Educateur des APS principal de 2ème classe	Animateur
Rédacteur principal de 2ème classe	Technicien principal de 2ème classe		Conservateur du patrimoine/de bibliothèque		Educateur des APS	
Rédacteur	Technicien		Attaché de conservation du patrimoine			
	Agent de maitrise		Bibliothécaire			
			Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe			
			Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques			

À noter : tous les cadres d’emplois ne sont pas concernés (certains statuts ne le permettent pas)

1. Promotion interne

Bénéficiaires



- Peuvent être proposés à la promotion interne, les **fonctionnaires titulaires** issus :
 - De la fonction publique territoriale,
 - D'une autre fonction publique (Etat, hospitalière, ville de Paris) et détachés dans la fonction publique territoriale.
 - Les agents contractuels n'étant pas titulaires, sont donc **exclus du dispositif**.
- 

1. Promotion interne

Modalités

- Il existe **2 modalités** d'accès à un cadre d'emplois par la voie de la promotion interne :
 - **Au choix**, en réunissant les conditions d'ancienneté et de grade,
 - **Après réussite à un examen professionnel** (modalité prévue dans certains statuts particuliers pour l'accès à un cadre d'emplois de niveau supérieur).



Sur appréciation de la **valeur professionnelle** et des **acquis de l'expérience**.

À noter : PI possible dans une autre filière, exemple : un agent relevant du cadre d'emplois d'animateur pour la PI d'attaché

1. Promotion interne

Conditions à remplir pour les agents

Les conditions sont fixées par chaque statut particulier pour l'inscription sur une liste d'aptitude. Elles s'apprécient au 1er janvier de l'année au cours de laquelle est établie ladite liste ([article 21 du décret n° 593-2013](#)).

Ces conditions sont les suivantes :

- **Un examen professionnel** : la réussite à un examen professionnel qui est une modalité prévue dans certains statuts particuliers pour l'accès aux cadres d'emplois supérieurs (exemple : pour accéder au grade de rédacteur principal de 2ème classe, l'examen professionnel est requis).
- **Des conditions de grade** : Exemple : pour être promouvable au grade de rédacteur, il faut que l'agent soit adjoint administratif principal de 1ère classe ou de 2ème classe.
- **Des conditions liées à l'expérience professionnelle** : cette expérience se traduit par une condition d'échelon ou d'ancienneté de services effectifs accomplis soit dans un autre grade, soit dans un autre cadre d'emplois, soit dans une catégorie hiérarchique.

Ces conditions sont parfois cumulatives.

1. Promotion interne

Conditions à remplir pour les agents

Depuis le 1er juillet 2008, l'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne ne peut intervenir qu'au vu des attestations **établies par le CNFPT** précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois actuel ou d'origine, la totalité de ses **obligations de formation de professionnalisation** pour les périodes révolues (décret n° 2008-513 du 1^{er} juin 2008 transversal modifiant les statuts particuliers).

Les cycles de formation de professionnalisation sont les suivants :

- **Formation de professionnalisation au premier emploi ou à un nouveau cadre d'emplois** : 5 jours pour les agents de catégories A et B, et 3 jours pour les agents de catégorie C, à suivre dans un délai de 2 ans suivant la nomination.
- **Formation de professionnalisation tout au long de la carrière** : 2 jours minimum de formation à suivre par période de 5 ans à compter de la fin de la formation au premier emploi,
- **Formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité** : 3 jours minimum de formation à suivre au cours des 6 mois suivant la date d'affectation.

1. Promotion interne

Conditions à remplir pour les agents

La réalisation de ces formations conditionne la **recevabilité du dossier**. Si les agents ne remplissent pas les conditions de formation mentionnées précédemment, ils ne peuvent être inscrits sur liste d'aptitude.

Exemple : pour la promotion interne dans le cadre d'emplois de rédacteur

Agent nommé avant le 1^{er} juillet 2008 :

- 2 jours de formation par période de 5 ans (1^{ère} période : du 01/07/2008 au 30/06/2013; 2^{ème} période du 01/07/2013 au 30/06/2018)

Agent nommé après le 1^{er} juillet 2008 :

- 3 jours dans les 2 ans qui suivent sa nomination. Exemple : Un agent qui a été nommé le 20/03/2011 devra avoir accompli 3 jours de formation dans la période du 20/03/2011 au 19/03/2013.
- 2 jours de formation par période de 5 ans à partir de la fin de la 1^{ère} période (soit 2 dans l'exemple 2 jours à partir du 20/03/2013 jusqu'au 19/03/2018; et 2 jours du 20/03/2018 au 19/03/2023).

2. Le calcul du nombre de postes ouverts

- Les dispositions à compter du 1^{er} janvier 2024

Réforme de la promotion
interne : décret du 26
décembre 2023

Zoom : ce qui change avec le décret



En vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux, le [décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023](#), qui entre en vigueur au 1er janvier 2024, vient assouplir le mécanisme actuel :

Pour la règle de droit commun :

- Il modifie la règle du « 1 pour 3 » en « 1 pour 2 » et inclus dans les types de recrutement déjà existants (mutation, détachement, intégration directe et recrutement après concours), le recrutement dans le cadre d'une titularisation prononcée au titre de l'article L. 352-4 du CGFP (ancien article 38 de la loi du 26 janvier 1984 – travailleur en situation de handicap)

Pour les clauses de sauvegarde :

- Il augmente l'effectif à prendre en compte de 5 % à 8 % en y incluant en plus des fonctionnaires en activité ou en détachement, les agents contractuels de droit public en CDI (contrat à durée indéterminée)
 - Il réduit de 4 ans à 2 ans la durée pendant laquelle le nombre de recrutements ouvrant droit à une promotion interne n'a pas été atteint.
 - Le décret procède également à l'actualisation de certaines références, notamment afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du Code Général de la Fonction Publique.
- 

2. Le calcul du nombre de postes ouverts

Dispositions à compter du 1^{er} janvier 2024

Principe : calcul des quotas

- **Règle du 1 pour 2 :** À raison d'une nomination au titre de la promotion interne pour 2 recrutements de fonctionnaires.
- Exemple : 6 nominations de rédacteurs permettant l'ouverture de 3 postes pour la promotion interne.

Règle dérogatoire n°1 : règle de l'effectif

- Le nombre de nominations peut également être calculé en appliquant le quota (1/2) à **8%** de l'effectif des fonctionnaires du cadre d'emplois, en position d'activité ou de détachement, **mais également des agents en CDI**. Cette règle de l'effectif est retenue seulement si elle permet de dégager un nombre de postes ouverts supérieur à celui déterminé avec la règle du quota.
- Exemple 92 agents sur le cadre d'emplois de rédacteurs (dont 3 CDI). 8% de cet effectif = 7,36 on applique la règle du 1/2 = 3 postes à pourvoir

Règle dérogatoire n°2: clause de sauvegarde

- Lorsque le nombre de recrutement ouvrant droit à une nomination n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 2 ans, et si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu, un fonctionnaire peut être inscrit sur liste d'aptitude (ouverture d'un poste).
- Exemple : Pas suffisamment de recrutement de technicien intervenu de 2019 à 2023 pour ouvrir un poste. Mais un recrutement a eu lieu en 2023, donc 2 postes peut être ouvert pour 2024.

2. Le calcul du nombre de postes ouverts

Article 31 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013

Les recrutements pris en compte pour calculer le nombre de postes ouverts sont les suivants :

- Les fonctionnaires recrutés par voie de mutation des collectivités et établissements publics non affiliés au CDG. Exemple : un rédacteur travaillant au CCAS de Poitiers recruté par voie de mutation au CCAS de Migné-Auxances,
- Les fonctionnaires recrutés par voie de détachement. Exemple : un ingénieur de la fonction publique de l'Etat recruté au sein d'une collectivité ou établissement public affilié au CDG,
- Les fonctionnaires recrutés par voie d'intégration directe des collectivités et établissements publics non affiliés ou d'une autre fonction publique,
- Les fonctionnaires détachés pour effectuer un stage à la suite d'une réussite à concours, y compris au sein de leur collectivité,
- Les agents contractuels en poste nommés stagiaires à la suite d'une réussite à concours,
- Les personnes lauréates d'un concours recrutées en tant que stagiaire,
- Les agents titularisés dans le cadre de l'article L.352-4 du CGFP (personne en situation de handicap).

Sont pris en compte uniquement les recrutements effectués sur les cadres d'emplois éligibles à la promotion interne (diapositive n°7)

Zoom : Agent de maîtrise



Pas de quota (sans examen)

Pas de quota pour les agents remplissant les conditions à l'ancienneté, à savoir :

- Les agents relevant du grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} et de 1^{ère} classe
- Les agents relevant du cadre d'emploi d'ATSEM (tous grades)

Condition d'ancienneté : 9 années de services effectifs.

Quotas requis (avec examen professionnel)

Règle du quota : Possibilité de nommer 1 agent titulaire de l'examen professionnel, pour 2 agents promus sans quota au grade d'agent de maîtrise.

Conditions :

- Les agents relevant du cadre d'emplois d'adjoint technique (tous grades)
- Les agents relevant du cadre d'emploi d'ATSEM (tous grades)

Condition d'ancienneté : 7 années de services effectifs.

Zoom : Agent de maîtrise



Exemple : 5 nominations par promotion interne = ouverture de 2 postes d'agent de maîtrise avec examen professionnel.



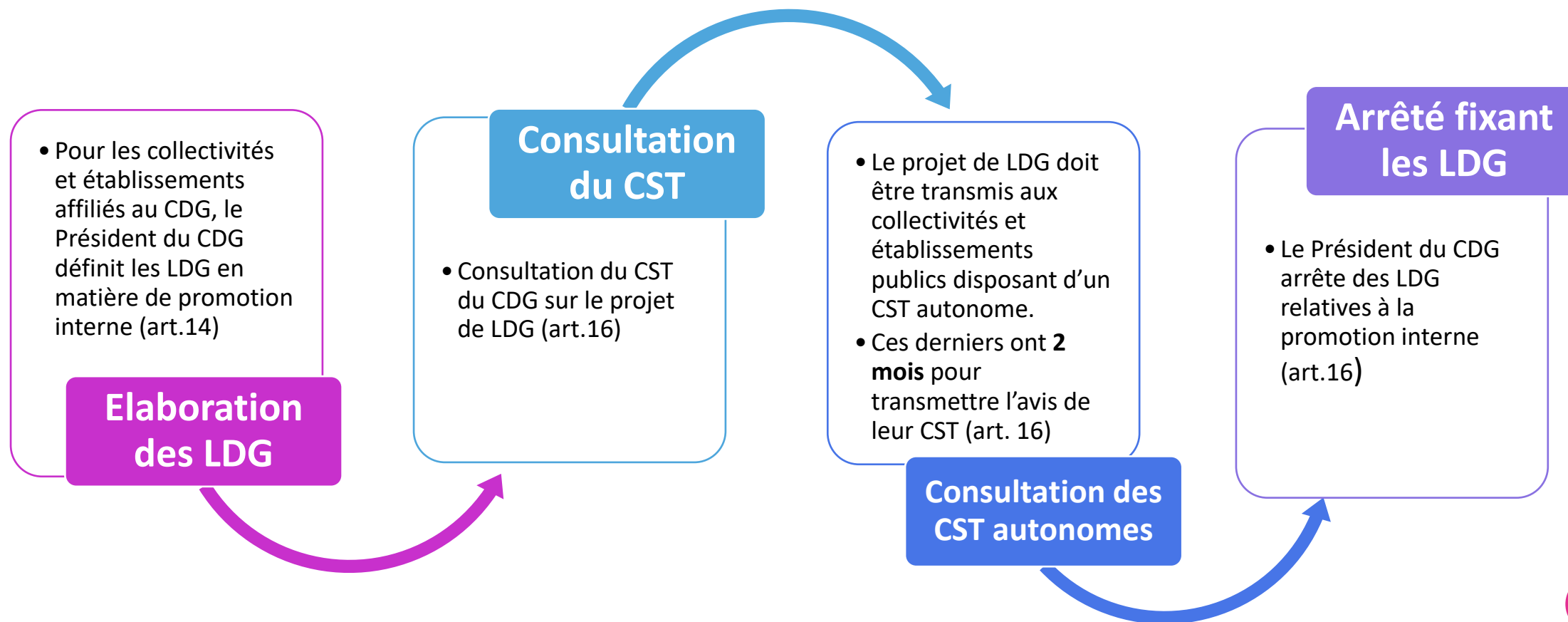
Donc nécessité de fixer des critères de sélection.

3. Les critères du CDG86



Détermination des critères

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 – Chapitre II



Les critères : objectifs



- **Simplifier**

- Simplifier la procédure pour les agents et les autorités territoriales
- Améliorer la lisibilité, la compréhension et la transparence de la procédure

- **Valoriser**

- Valoriser les parcours et la valeur professionnels
- Valoriser le projet professionnel

Les critères : référence juridique

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

Section 3 : Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours (Articles 19 à 20) **Article 19**

I. - Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- 1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
- 2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

II. - Les lignes directrices mentionnées au I visent en particulier :

1° A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

2° A assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

III. - Les lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les critères : analyse du décret



Les critères de PI doivent être basés sur les **items suivants**:

1. Valeur professionnelle
2. Acquis de l'expérience professionnelle, dont :
 - La diversité des parcours professionnels et les fonctions exercées
 - Les formations suivies
 - Les conditions particulières d'exercice
 - Les activités professionnelles exercées par les agents

Les critères établis



- Grille des critères de promotion interne toutes catégories (*hors représentants du personnel déchargés à 70% et plus*)
- 2 grands items : sur 100 points
 - La valeur professionnelle : 50 points
 - Les acquis de l'expérience professionnelle : 50 points

Les critères

1- Valeur professionnelle : 50 points

VALEUR PROFESSIONNELLE (I) 50 points	Sous items	Sous catégorie	Points attribués	Pièces à fournir
	1-1 Valeur professionnelle	1 - Réalisation des objectifs Très satisfaisant (TS) Satisfaisant (S) En voie d'acquisition (EA) Insatisfaisant (I) 2 - Compétences professionnelles et techniques 3 - Qualités relationnelles	1 : 5 points (TS : 5 pts / S : 4 pts/EA : 2 pts/I : 0 pt) 2 : 5 points 3 : 5 points 15 points au total	3 derniers entretiens professionnels
	1-2 Appréciation de l'autorité territoriale	1 - Avis motivé de l'autorité territoriale 2- Capacité à exercer les fonctions d'un niveau supérieur (expertise, encadrement, savoir-être)	1 : 7,5 points 2 : 7,5 points 15 points au total	Avis de l'autorité territoriale explicitant la capacité à exercer les fonctions d'un niveau supérieur
	1-3 Projet professionnel	1 - Compréhension des missions dévolues au cadre d'emplois et connaissance de l'environnement territorial 2- Présentation du projet professionnel sur le cadre d'emplois	1 : 10 points 2 : 10 points 20 points au total	Projet écrit de l'agent présentant sa motivation, la compréhension des missions dévolues au cadre d'emplois, la connaissance de l'environnement territorial et le projet professionnel

Les critères

- 2- Acquis de l'expérience professionnelle : 50 points (1^{ère} partie)

ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (II) 50 points	2-1 Diversité des parcours et des fonctions exercées	1 -Expériences professionnelles dans la fonction publique (sous statut public ou privé) > De 10 à 20 ans > 20 ans et plus 2 - Obtention au cours de la carrière d'un diplôme, titre ou certificat en lien avec l'activité professionnelle 3 - Obtention d'un concours ou d'un examen professionnel au cours de la carrière 4 - Activité au sein de la structure : tuteur de stage , maître d'apprentissage, sauveteur secouriste du travail.	1 : 8 points > De 10 à 20 ans (4 points) > 20 ans et plus (8 points) 2 : 2 points (1 point par titre dans la limite de 2 points) 3 : 3 points (1 point par obtention dans la limite de 3 points) 4 : 2 points (1 point par activité au sein de la structure dans la limite de 2 points) 15 points au total	CV, diplômes, VAE... Fournir justificatif pour diplôme, titre, concours ou examen
	2-2 Les formations suivies en lien avec l'environnement professionnel	1- Formations / informations suivies sur les 10 dernières années: (toutes formations suivies par le CNFPT et autres organismes de formation ET les participations à des temps d'information et d'actualités). Sont exclues les formations d'intégration.	(1 point par formation dans la limite de 8 points) 8 points maximum au total	Attestations de formation

Les critères

2- Acquis de l'expérience professionnelle sur 50 points (2^{ème} partie)

ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (II) 50 points	2-3 Conditions particulières d'exercice	1 - Encadrement - de 1 à 10 agents - plus de 10 agents 2 - Expertise et technicité 3 - Polyvalence des fonctions	1 : 8 points > De 1 à 10 agents (4 points) > plus de 10 agents (8 points) 2 : 7 points 3 : 7 points 22 points au total	Fiche de poste et organigramme
	2-4 Activités extérieures	1 - Activités syndicales : sont concernés les agents élus dans des instances locales ou nationales 2 - Sapeurs pompiers volontaires (engagement obligatoire récurrent, nécessitant une disponibilité prioritaire pendant le temps de travail) 3- Activités extérieures d'intérêt général 1 point - privées (associations ayant une activité à but non lucratif, d'utilité publique avec des valeurs sociales et collectives) L'agent doit être en exercice et membre du bureau de l'association au 1er janvier de l'année N de la campagne de promotion interne) OU - publiques (réservistes, fonction élective dans le cadre d'un mandat d' élu local.)	1 : 2 points 2 : 2 points 3 : 1 point 5 points au total	Justificatif de l'activité

Les critères pour les représentants du personnel déchargés à 70% et plus

- 2 grands items : sur 85 points
 - La valeur professionnelle : 35 points
 - Les acquis de l'expérience professionnelle : 50 points
- Le total de 85 points sera ramené sur 100 points (arrondi à l'entier supérieur)

Les critères établis

- 1- Valeur professionnelle sur 35 points

35 points	VALEUR PROFESSIONNELLE (I)	Sous items	Sous catégorie	Points attribués	Pièces à fournir
		1-1 Appréciation de l'autorité territoriale	1 - Avis motivé de l'autorité territoriale 2- Capacité à exercer les fonctions d'un niveau supérieur (expertise, encadrement, savoir-être)	1 : 7,5 points 2 : 7,5 points 15 points au total	Avis de l'autorité territoriale explicitant la capacité à exercer les fonctions d'un niveau supérieur
		1-2 Projet professionnel	1 - Compréhension des missions dévolues au cadre d'emplois et connaissance de l'environnement territorial 2- Présentation du projet professionnel sur le cadre d'emplois	1 : 10 points 2 : 10 points 20 points au total	Projet écrit de l'agent présentant sa motivation, la compréhension des missions dévolues au cadre d'emplois, la connaissance de l'environnement territorial et le projet professionnel

Les critères établis

• 2- Acquis de l'expérience professionnelle sur 50 points (1/2)

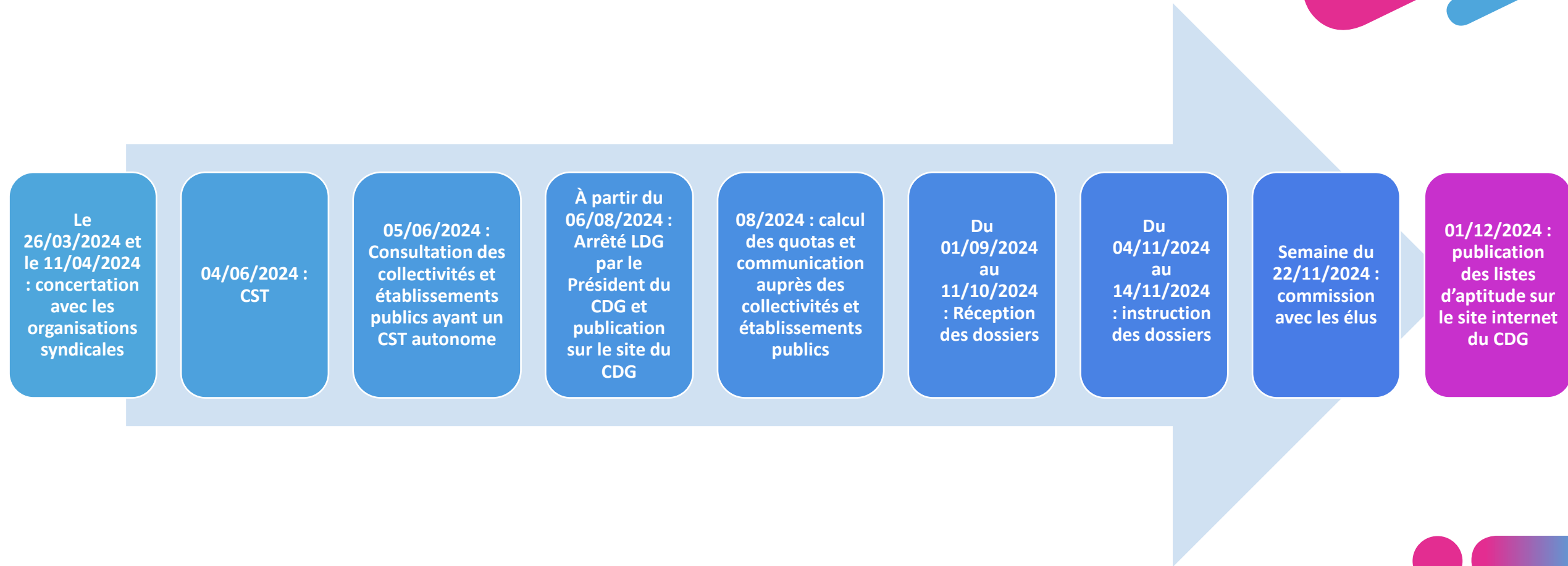
ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (II) 50 points	2-1 Diversité des parcours et des fonctions exercées	1 -Expériences professionnelles dans la fonction publique (sous statut public ou privé) > De 10 à 20 ans > 20 ans et plus 2 - Obtention au cours de la carrière d'un diplôme, titre ou certificat en lien avec l'activité professionnelle 3 - Obtention d'un concours ou d'un examen professionnel au cours de la carrière 4 - Activité au sein de la structure : tuteur de stage , maître d'apprentissage, sauveteur secouriste du travail.	1 : 8 points > De 10 à 20 ans (4 points) > 20 ans et plus (8 points) 2 : 2 points (1 point par titre dans la limite de 2 points) 3 : 3 points (1 point par obtention dans la limite de 3 points) 4 : 2 points (1 point par activité au sein de la structure dans la limite de 2 points) 15 points au total	CV, diplômes, VAE... Fournir justificatif pour diplôme, titre, concours ou examen
	2-2 Les formations suivies en lien avec l'environnement professionnel	1- Formations / informations suivies sur les 10 dernières années: (toutes formations suivies par le CNFPT et autres organismes de formation ET les participations à des temps d'information et d'actualités). Sont exclues les formations d'intégration.	(1 point par formation dans la limite de 8 points) 8 points maximum au total	Attestations de formation

Les critères établis

• 2- Acquis de l'expérience professionnelle sur 50 points (2/2)

ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (II) 50 points	2-3 Conditions particulières d'exercice	1 - Encadrement - de 1 à 10 agents - plus de 10 agents 2 - Expertise et technicité 3 - Polyvalence des fonctions	1 : 8 points > De 1 à 10 agents (4 points) > plus de 10 agents (8 points) 2 : 7 points 3 : 7 points 22 points au total	Fiche de poste et organigramme
	2-4 Activités extérieures	1 - Activités syndicales : sont concernés les agents élus dans des instances locales ou nationales 2 - Sapeurs pompiers volontaires (engagement obligatoire récurrent, nécessitant une disponibilité prioritaire pendant le temps de travail) 3- Activités extérieures d'intérêt général 1 point - privées (associations ayant une activité à but non lucratif, d'utilité publique avec des valeurs sociales et collectives) L'agent doit être en exercice et membre du bureau de l'association au 1er janvier de l'année N de la campagne de promotion interne) OU - publiques (réservistes, fonction élective dans le cadre d'un mandat d' élu local.)	1 : 2 points 2 : 2 points 3 : 1 point 5 points au total	Justificatif de l'activité

Rétro planning promotion interne 2024



VENIR
CONTACTER
S'INFORMER
SUIVRE

www.cdg86.fr



05 49 49 12 10

Du lundi au vendredi de 8h15 à 12h00 et de 13h00 à 17h00



MATINALES RH - SEPTEMBRE 2024

contact@cdg86.fr

