

Arrêté N° 2025-PG-088**FIXANT LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION PRÉVUES À L'ARTICLE L 523-5 DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE EN VUE DE L'ÉTABLISSEMENT DES LISTES D'APTITUDE AU TITRE DE LA PROMOTION INTERNE**

Le Président du Centre de Gestion d'Eure-et-Loir,

Vu le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L 413-6 et suivants et L 523-3 et suivants,

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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

Vu la délibération du Conseil d'Administration du centre de gestion du 5 novembre 2020 portant élection du Président du Centre de Gestion d'Eure-et-Loir,

Vu l'arrêté n° 2022-PG-064 du 4 octobre 2022 portant modification des lignes directrices de gestion pour la promotion interne auprès du Centre de Gestion d'Eure-et-Loir à compter du 1^{er} janvier 2023,

Vu l'avis du Comité Social Territorial inter collectivités en date du 23 juin 2025 sur le projet des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne établi par le Président du centre de gestion,

Vu le courrier en date du 25 juin 2025 par lequel le Président du centre de gestion a soumis ce projet à l'avis des comités sociaux territoriaux des collectivités et établissements publics obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents, et aux collectivités et établissements publics volontairement affiliés qui ont confié au CDG28 l'établissement des listes d'aptitude en application des dispositions de l'article L 413-6 du code général de la fonction publique, soit 36 collectivités et établissements publics concernés par un comité social territorial propre,

Considérant que ces collectivités et établissements publics disposaient d'un délai de 2 mois pour transmettre l'avis de leur propre Comité Social Territorial,

Considérant qu'à l'issue de cette consultation, qu'il y a lieu désormais d'établir les lignes directrices de gestion du Centre de Gestion d'Eure-et-Loir relatives à la promotion interne, telles qu'elles ont été présentées au Comité Social Territorial inter collectivités le 25 juin 2025,

ARRÊTE

ARTICLE 1 : Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne telles que définies en pièce jointe sont modifiées et adoptées pour 4 ans à compter du **1^{er} janvier 2026**.

ARTICLE 2 : Le Président du centre de gestion appliquera ces lignes directrices de gestion pour dresser les listes d'aptitudes relatives à la promotion interne qui prendront effet à compter du **1^{er} janvier 2026**.

ARTICLE 3 : Madame la Directrice Générale des Services est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera transmis à Monsieur le Préfet d'Eure-et-Loir, affiché dans les locaux du centre de gestion.

Fait à LUISANT, le 6 octobre 2025

Le Président,

Bertrand M



La directrice du CDG, Mme BARRETT-JACQUET
- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
Par un affichage - 8 OCT. 2025 - 7 OCT. 2025
Par la transmission au contrôle de légalité le
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour
excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif d'Orléans dans un
délai de deux mois à compter de la présente
Le Tribunal Administratif peut être saisi par l'application
informatique « télerecours citoyens » accessible par le site internet
www.telerecours.fr.

Les lignes directrices de gestion du CDG 28 pour la promotion interne

Applicables à compter du 1^{er} janvier 2026

SOMMAIRE

I. PRÉAMBULE	2
II. OBJECTIFS DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES À LA PROMOTION INTERNE	3
III. CHAMP D'APPLICATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES À LA PROMOTION INTERNE	4
IV. DURÉE DE VALIDITÉ	4
V. MODALITÉS GÉNÉRALES D'ORGANISATION DE LA GESTION DES PROMOTIONS INTERNES PAR LE CDG 28	4
A. Lancement de la campagne	4
B. Calcul et communication des possibilités de nomination au titre de la promotion	5
C. Dépôt des candidatures par l'employeur principal	5
D. Examen des dossiers par le Président du CDG	6
E. Établissement des listes d'aptitude par le Président du CDG 28	6
VI. CONDITIONS D'EXAMEN DES DOSSIERS DE CANDIDATURES À LA PROMOTION INTERNE	7
A. Examen préalable de la recevabilité des candidatures	7
1. <i>Examen du respect du délai de transmission du dossier</i>	7
2. <i>Examen des LDG de l'employeur (principal et secondaire)</i>	7
3. <i>Examen de la complétude du dossier</i>	7
4. <i>Examen des dossiers des agents intercommunaux</i>	8
5. <i>Examen des conditions statutaires requises</i>	8
B. Répartition des possibilités de nomination entre deux grades	9
C. Sélection des candidats recevables par application des grandes orientations et des critères de valorisation des parcours	10
VII. ORIENTATIONS ET CRITÈRES RETENUS POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATS À LA PROMOTION INTERNE	10
A. Orientations et critères retenus pour la prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle pour accéder à un grade de catégorie A	12
B. Orientations et critères retenus pour la prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle pour accéder à un grade de catégorie B	16
C. Orientations et critères retenus pour la prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle pour accéder à un grade d'agent de maîtrise de catégorie C	21
VIII. BILAN ANNUEL	25



Ce document remplace à compter du 1^{er} janvier 2026 les précédentes lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne fixées par l'arrêté 2022-PG-064 du 4 octobre 2022.

I. PRÉAMBULE

La promotion interne constitue l'une des modalités de progression de carrière des fonctionnaires (titulaires ou agents détachés) territoriaux.

La promotion interne se traduit par :

- un changement de cadre d'emplois,
- et donc un changement de grade,
- un classement sur une échelle de rémunération supérieure,
- et l'accès à un niveau plus élevé de fonctions et d'emplois.

Il s'agit d'une dérogation au principe du recrutement par concours posé par l'article L 320-1 du code général de la fonction publique.

Selon l'article L 523-1 du code général de la fonction publique, elle permet ainsi d'accéder à un cadre d'emplois supérieur, sans passer de concours, par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude :

- soit après réussite d'un examen professionnel,
- soit sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, en tenant compte des lignes directrices de gestion.

L'article 8 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux précise que pour l'établissement du tableau d'avancement et de la liste d'aptitude, il est procédé à une appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire, compte tenu notamment :

- des comptes rendus d'entretiens professionnels,
- des propositions motivées formulées par le chef de service,
- et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations.

Il précise également que les fonctionnaires sont inscrits au tableau d'avancement par ordre de mérite ou sur la liste d'aptitude.

S'agissant d'un mode d'accès dérogatoire au concours, tous les cadres d'emplois ne sont pas accessibles par la voie de la promotion interne (se référer à chaque décret portant statut particulier du cadre d'emploi).

En outre, le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est volontairement limité par la réglementation, et ne représente qu'une portion minime des recrutements effectués au cours de l'année précédente.

Chaque statut particulier détermine les conditions permettant de prétendre à la promotion interne.

Cependant, le seul fait de remplir les conditions statutaires ne donne pas droit à l'agent d'être promu par son employeur. Il doit être proposé à la promotion interne par l'autorité territoriale, et inscrit sur la liste d'aptitude (établie au titre de la promotion interne).

En application l'article L 523-5 du code général de la fonction publique, le Président du centre de gestion d'Eure-et-Loir (CDG 28) est compétent pour dresser les listes d'aptitudes au titre de la promotion interne pour les fonctionnaires des cadres d'emplois, emplois ou corps relevant de sa compétence, sur proposition des autorités territoriales des collectivités et établissements qui lui sont affiliés.

Les collectivités et établissements non affiliés gèrent quant à eux les promotions internes de leurs propres agents.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, l'avis préalable de la commission administrative paritaire (CAP) n'est plus requis en matière de promotion interne ou d'avancement de grade.

Pour les décisions individuelles relatives à la promotion interne qui prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2021, l'article L 523-5 du code général de la fonction publique tel qu'il résulte des dispositions de la loi du 6 août 2019, oblige le Président du CDG 28 à établir les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne dont il devra tenir compte pour établir les listes d'aptitude au titre de la promotion interne relevant de sa compétence, sans renoncer pour autant à son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Le présent document a donc pour objectif de présenter les principes d'organisation du centre de gestion d'Eure-et-Loir (CDG 28), et de constituer les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne au sein du centre de gestion d'Eure-et-Loir (CDG 28), et de constituer les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.

Les lignes directrices de gestion, créées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ont pour objet "d'informer les agents des orientations et priorités de leur employeur, et guider les autorités compétentes dans leurs prises de décision dans les matières concernées, sans cependant qu'elles renoncent à leur pouvoir d'appréciation au cas par cas".

Ces lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours ont pour objectif premier de définir les critères généraux et transversaux d'appréciation des mérites. Elles visent ainsi à formaliser les critères prenant en compte la valeur professionnelle et l'acquis de l'expérience, tout en garantissant que les promotions résultent d'une comparaison objective des mérites respectifs des agents et favorisent l'équilibre des promotions au regard des viviers d'agents prouvables.

Les critères retenus sont principalement ceux qui avait été adopté précédemment par les membres des CAP compétentes et validés initialement par le Conseil d'Administration du CDG 28, sous réserve des quelques adaptations rendus nécessaires par les dispositions réglementaires ayant trait aux lignes directrices de gestion et via le retour d'expérience du CDG 28 sur les 4 dernières années.

Les présentes lignes directrices de gestion sont élaborées dans le respect des dispositions de l'article L 413-6 du code général de la fonction publique et du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion.

En application des dispositions de l'article L 413-6 du code général de la fonction publique, le présent document portant lignes directrices de gestion en matière de promotion interne a été soumis à l'avis du Comité Social Territorial Intercollectivités dans sa séance du 12 mai 2025 puis transmis pour avis, par courrier en date du 23 juin 2025, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents.

Ces dernières ont disposé d'un délai de 2 mois suivant la date de communication du projet pour transmettre au Président du CDG 28 l'avis de leur Comité Social Territorial. À défaut de transmission de cet avis dans ce délai au Président du CDG 28, le Comité Social Territorial concerné est réputé avoir émis un avis favorable.

À l'issue de cette consultation, le Président du CDG 28 a arrêté les présentes lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, par le biais d'un arrêté.

Conformément à la réglementation, ces lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Les lignes directrices de gestion sont ainsi communiquées aux agents des collectivités et établissements affiliés par leur publication sur le site internet du CDG 28, rubrique « Carrières et Ressources Humaines / Lignes Directrices de Gestion » et un affichage dans les locaux du CDG 28.

Elles seront également transmises aux collectivités et établissements affiliés, pour qu'ils en assurent la communication auprès de leurs agents.

II. OBJECTIFS DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES À LA PROMOTION INTERNE

Les présentes lignes directrices de gestion déterminent les orientations générales de la politique de promotion interne mis en œuvre par le Président du CDG 28, ainsi que les modalités d'organisation retenues pour la gestion et l'examen des dossiers de promotion interne relevant de sa compétence.

La procédure décrite dans le présent document obéit à un souci de transparence et d'égalité de traitement des candidats.

Elles constituent une source d'informations pour tous les employeurs publics affiliés au CDG 28 et leurs agents.

III. CHAMP D'APPLICATION DES LIGNES DIRECTRICES

LA PROMOTION INTERNE

En application des dispositions des articles L 413-6 et L 523-1 du code général de la fonction publique, le Président du CDG 28 est compétent pour établir les listes d'aptitude au titre de la promotion interne relevant de sa compétence, pour les collectivités et établissements affiliés, en tenant compte des lignes directrices de gestion applicables à la promotion interne qu'il aura élaboré.

Les présentes lignes directrices de gestion s'adressent donc à l'ensemble des agents des collectivités et établissements affiliés au CDG 28, à titre obligatoire et volontaire.

Les présentes lignes directrices de gestion relatives à la promotion seront applicables pour les promotions internes relevant de la compétence du CDG 28, qui prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2026.

Les présentes lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne seront prises en compte pour les inscriptions sur listes d'aptitude relatives à la promotion interne prononcées au choix ou suite à examen professionnel.

En effet, s'il était besoin de départager plusieurs candidats lauréats d'un examen professionnel au regard du nombre (inférieur) de possibilité de nomination au titre de la promotion interne, il sera fait application des présentes lignes directrices de gestion.

IV. DURÉE DE VALIDITÉ

Les présentes lignes directrices de gestion sont établies pour une durée de 4 ans à compter du 1^{er} janvier 2026 (soit jusqu'au 31 décembre 2029).

Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure que celle prévue pour leur élaboration (cf. décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires).

V. MODALITÉS GÉNÉRALES D'ORGANISATION DE LA GESTION DES PROMOTIONS INTERNES PAR LE CDG 28

A. Lancement de la campagne

Sauf situation exceptionnelle, le CDG 28 organise tous les ans une campagne de recensement des dossiers de candidatures à la promotion interne, en vue d'établir chaque année les listes d'aptitudes correspondant aux possibilités de nominations qu'il aura préalablement calculées, et aux sollicitations des employeurs publics affiliés désireux de promouvoir leurs agents.

La campagne relative à la gestion des promotions internes pour une année N est lancée par une circulaire du Président du CDG 28 adressée, par tous moyens, à l'ensemble des collectivités et établissements affiliés.

Les dossiers de candidatures, à compléter et à retourner au CDG 28 seront alors mis à disposition des employeurs publics sur le site « www.cdg28.fr » dans la base documentaire).

À titre indicatif, la campagne est en général lancée durant le dernier trimestre de l'année N-1.

S'agissant d'une procédure exceptionnelle et dérogatoire au concours, il est fait le choix de ne pas transmettre aux collectivités et établissements publics locaux la liste des agents promouvables, contrairement à ce que les services du CDG 28 pratiquent jusqu'à présent pour les avancements de grade.

Il appartient ainsi aux employeurs publics locaux désireux de valoriser leurs agents et personnels qui remplissent les conditions statutaires pour prétendre à une évolution de carrière

B. Calcul et communication des possibilités de nomination au titre de la promotion

Le calcul sera effectué au regard des recrutements effectués dans le cadre d'emplois d'accueil (et non du grade) intervenus au niveau de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au CDG 28, dans le respect des conditions définies aux articles 30 et 31 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 et de chaque décret portant statut particulier.

Ce calcul des possibilités de nomination au titre de la promotion interne est réalisé par le CDG 28, tous les ans, le plus tard possible afin de pouvoir dégager un maximum de possibilités de nomination au regard des recrutements portés régulièrement à la connaissance du CDG 28 par les collectivités et établissements affiliés.

Ce calcul ne sera donc pas nécessairement effectué lors du lancement de la campagne. Il pourra être réalisé après.

En tout état de cause, le résultat de ce calcul sera communiqué dans la mesure du possible aux collectivités et établissements affiliés, avant l'examen des dossiers de candidatures à la promotion interne.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le pourcentage de la part représentative des hommes /femmes pour chaque grade ou cadre d'emplois d'accueil concerné est indiqué dans la communication susvisée.

C. Dépôt des candidatures par l'employeur principal

Un fonctionnaire ne peut bénéficier d'une promotion interne que s'il est proposé par l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale devra tenir compte des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours qu'elle aura elle-même préalablement établies, pour proposer au CDG 28, ses candidats à la promotion interne pour l'année considérée. L'adoption des lignes directives de gestion de l'Autorité(s) territoriale(s) est donc un préalable obligatoire au dépôt d'un dossier de candidature à la promotion interne. Elle devra s'assurer qu'à la date du dépôt du dossier, ses lignes directrices de gestion soient toujours en vigueur.

Dans le cas où le candidat est agent intercommunal, l'employeur principal devra s'assurer que l'ensemble des employeurs aura également arrêté ses lignes directrices de gestion (LDG), et devra transmettre une copie de l'arrêté portant LDG de chaque employeur dans le dossier (si non déjà transmise au CDG 28).

Chaque employeur qui souhaite proposer des agents à la promotion interne, en vue de leur inscription sur la liste d'aptitude concernée, doit télécharger et compléter un dossier de candidature, disponible dans la base documentaire sur le site internet du CDG 28.

Il existe un dossier unique par catégorie hiérarchique sauf dispositif dérogatoire à destination des secrétaires généraux de mairie (dispositif transitoire jusqu'au 31/12/2027).

Le dépôt des dossiers de candidature à la promotion interne est effectué par l'employeur principal de l'agent, et non par l'agent.

Lorsque l'agent est intercommunal, c'est à dire employé par plusieurs employeurs publics sur le même grade, le dossier de candidature devra de préférence être déposé par l'employeur principal au sens de l'article 14 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 (celui pour lequel l'agent a la plus grande durée de service, et en cas de durée égale, pour celui qui l'a recruté en premier). Cependant, le dossier devra être signé par chacun des autres employeurs publics afin de s'assurer qu'ils ont bien été consultés sur cette promotion. Si l'un d'entre eux n'est pas favorable à cette promotion, il l'indiquera afin de vérifier la recevabilité du dossier.

Dans la mesure où la promotion interne induit un changement de cadre d'emplois, et en général l'accès à un emploi avec des responsabilités supérieures en adéquation avec le nouveau grade, le dossier de candidature devra également être signé par l'agent.

Le CDG 28 centralisera la réception des différents dossiers de candidatures.

Il appartient aux collectivités et établissement employeurs de respecter la date limite de dépôt des candidatures fixée par le Président du CDG 28 lors du lancement de la campagne.

Compte tenu du nombre restreint de possibilités de nomination et du nombre potentiel important des candidats, le Président du CDG 28 veillera à ce que les collectivités et établissements employeurs respectent la date limite de dépôt des dossiers de candidatures qu'il aura fixé lors du lancement de la campagne relative à la promotion interne, sous peine du non examen des dossiers de candidatures arrivés hors délai.

Le dépôt des candidatures à la promotion interne pourra être effectué par tous moyens permettant d'attester de la date de réception du dossier par le CDG 28 (mail, lettre recommandée...).

D. Examen des dossiers par le Président du CDG

Afin de maintenir le dialogue social et garantir la transparence des décisions, le Président du CDG 28 sera assisté lors l'examen des dossiers à la promotion interne par un collège des représentants des employeurs des collectivités et établissements publics affiliés émanant de la CAP du cadre d'emplois d'accueil.

Le Président du CDG 28 souhaite également y associer les représentants du personnel siégeant dans ces mêmes CAP. En qualité d'autorité, le Président du CDG 28 conservera tout son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général pour dresser les listes d'aptitudes.

Dans un souci d'équité et de transparence, cet examen collégial des dossiers sera anonymisé. Ainsi, tous les dossiers produits lors des séances de travail seront rendus anonymes au préalable. Les personnes associées à l'examen des dossiers n'auront par conséquent pas connaissance de l'identité de l'employeur, ni de celle de l'agent.

Dans le souci de respecter un examen anonyme des dossiers, **aucune audition de l'agent, ni de l'autorité territoriale ne sera envisagée.**

S'agissant d'une sélection sur dossier, il est donc essentiel que chaque employeur public attache une réelle importance à la constitution du dossier de candidature afin que ce dernier soit complété avec sérieux et de manière exhaustif.

L'examen des dossiers de candidatures à la promotion interne sera réalisé, pour chaque cadre d'emplois, dans les conditions du IV du présent document.

À l'issue de l'examen des dossiers, les agents ayant le plus de points seront inscrits sur la liste d'aptitude, dans la limite du nombre de possibilités de nomination qui a été dégagé par le CDG 28 pour la campagne concernée.

E. Établissement des listes d'aptitude par le Président du CDG 28

Contrairement aux avancements de grade, les listes d'aptitude au titre de la promotion interne sont dressées par arrêtés du Président du CDG 28 (pour les collectivités et établissements publics affiliés) et transmises en Préfecture, à l'exception de l'accès aux grades d'administrateurs et d'ingénieurs en chef pour lesquels les listes d'aptitude sont dressées par le Président du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) pour les collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés.

L'inscription sur la liste d'aptitude a une valeur nationale et est valable 2 ans, renouvelable deux fois par période d'un an, sous réserve que l'agent intéressé fasse connaître au CDG 28, un mois avant le terme, son intention d'être maintenu sur la liste l'année suivante.

Passé le délai de 4 ans, si l'agent n'a pas été promu, il perdra le bénéfice de son inscription sur la liste d'aptitude.

Ces listes font l'objet d'une diffusion à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, et sont mises en ligne sur le site du CDG 28, dans la rubrique « Concours / Listes d'admission et d'aptitude ».

Le CDG 28 informera, par ailleurs, et par courrier, les agents, inscrits et non-inscrits, ainsi que les employeurs.

L'inscription sur la liste d'aptitude n'oblige pas l'autorité territoriale à nommer un fonctionnaire au titre de la promotion interne.

VI. CONDITIONS D'EXAMEN DES DOSSIERS DE PROMOTION INTERNE

L'article L 523-5 du Code général de la fonction publique impose que le nombre de candidats inscrits sur la liste d'aptitude ne dépasse pas le nombre de postes ouverts.

A. Examen préalable de la recevabilité des candidatures

1. Examen du respect du délai de transmission du dossier

Les dossiers devront être transmis au CDG 28 avant la date qu'aura fixé le Président du CDG 28 (cachet de la poste, récépissé de dépôt ou courriel faisant foi) par courrier au 9 rue Jean Perrin 28600 LUISANT ou par courrier à conseil.statutaire@cdg28.fr. Les dossiers ne respectant pas cette date ne seront pas examinés.

En outre, toutes modifications ou indications apportées dans le dossier de la seule initiative de l'employeur (à distinguer des précisions demandées par le CDG 28) qui parviendraient après la date limite d'envoi du dossier ne seront pas prises en compte.

2. Examen des LDG de l'employeur (principal et secondaire)

Pour rappel, dans le cas où le candidat est agent intercommunal, l'employeur principal devra s'assurer que le(s) autre(s) employeur(s) aura également arrêté ses lignes directrices de gestion, et devra transmettre une copie de l'arrêté portant LDG ainsi que son annexe dans le dossier.

Les LDG de tous les employeurs devront être en vigueur à la date limite du dépôt des dossiers de candidature sous peine d'irrecevabilité du dossier.

3. Examen de la complétude du dossier

Seuls les dossiers correspondants aux dossiers à télécharger, mis à disposition sur son site par le CDG 28 seront examinés. Les dossiers « libres » ne seront pas examinés.

Les dossiers doivent être transmis au CDG 28 avant la date fixée avec l'ensemble des pièces demandées en annexe du dossier.

a. Vérification de la recevabilité

Pour tous les dossiers : le dossier devra contenir obligatoirement :

- la copie de l'arrêté portant LDG,
- les attestations de formation de professionnalisation attestées par le CNFPT ou la dispense délivrée par le CNFPT sous peine irrecevabilité.
- pour les promotions internes sans examen : le dossier devra obligatoirement comprendre la copie du compte rendu d'entretien professionnel de l'année n-1 sous peine irrecevabilité. Si la collectivité n'a pas fourni la copie du compte-rendu d'évaluation en N-1 mentionnée comme jointe au dossier, permettant de statuer sur la recevabilité du dossier, le Président du CDG 28 les réclamera pour statuer sur le dossier.

Les pièces manquantes demandées par le Président du CDG 28 devront être datées antérieurement à la date limite de dépôt du dossier. À défaut, elles ne seront pas prises en compte exception faite des attestations de formation de professionnalisation attestées par le CNFPT ou la dispense délivrée par le CNFPT dans le respect des dispositions du décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

En effet ce texte prévoit que peuvent être prises en compte les formations de professionnalisation suivies et/ou les dispenses accordées après le 1^{er} janvier de l'année de promotion. Les documents devront être transmis au

CDG 28 au plus tard la veille de l'établissement de l'arrêté portant liste d'ap conseil.statutaire@cdg28.fr . La date limite d'envoi sera communiquée à l'employeur par le CDG 28 par mail. Ces dispositions ne sont valables que pour l'étude de recevabilité des dossiers.

En outre, la collectivité devra respecter le délai de retour des pièces fixé par le Président du CDG 28, ou ses services.

En revanche, si l'une de ces pièces est manquante et « non mentionnée comme jointe au dossier », aucune réclamation ne sera effectuée ; le dossier sera déclaré irrecevable et ne sera pas examiné.

b. Examen du dossier

Dans le cadre de l'examen du dossier, le Président du CDG 28 demandera la copie des autres actes « mentionnés » ou « mentionnées comme jointes dans le dossier » et dont la copie aurait été omise (exemples : l'organigramme, l'attestation de présence/réussite à un concours ou examen pour le grade concerné, l'attestation de formation mentionnée dans le dossier, ...).

Il se réserve également la possibilité de solliciter toutes précisions qu'il jugerait utile pour la bonne compréhension du dossier ou lui permettant de lever des doutes, incompréhensions ou incohérences.

Les pièces manquantes demandées par le Président du CDG 28 devront être datées antérieurement à la date limite de dépôt du dossier. À défaut, elles ne seront pas prises en compte.

En revanche, si l'une de ces pièces est manquante et « non mentionnée » et/ou « non mentionnée comme jointe », aucune réclamation ne sera effectuée et le dossier sera examiné en l'état.

4. Examen des dossiers des agents intercommunaux

Lorsque le dossier remis concerne un agent intercommunal et qu'il ressort que tous les employeurs de l'agent ne sont pas favorables à la proposition de promotion interne, le dossier ne sera examiné que si, en application de l'article 14 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991, la proposition de décision recueille l'accord des deux tiers au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent ou de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de cette durée.

5. Examen des conditions statutaires requises

Les conditions réglementaires d'accès à la promotion interne sont fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois ouverts.

Tous les fonctionnaires territoriaux remplissant ces conditions peuvent être inscrits sur une liste d'aptitude, quelle que soit leur position statutaire.

Cette inscription n'est cependant pas un droit lorsque l'agent remplit les conditions pour y prétendre.

Les conditions pour bénéficier d'une promotion interne sont fixées par chaque statut particulier.

Elles sont de deux ordres :

> Les conditions statutaires

Selon les statuts particuliers, les conditions statutaires de promotion interne sont en général à apprécier au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude.

Elles ont généralement trait à la durée des services effectifs dans le grade, le cadre d'emplois ou la catégorie, à un niveau d'échelon, à une condition d'âge, aux conditions d'emploi (fonctions occupées), ou à l'obtention d'un examen professionnel (qui peut être passé au plus tôt 1 an avant la date à laquelle ils doivent remplir les conditions d'accès par voie de promotion interne). Il peut aussi s'agir de conditions liées à un seuil démographique (exemple pour les conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques, ou directeurs de police municipale...).

> Les conditions de formation obligatoire

Depuis le 1er juillet 2008, les fonctionnaires sont astreints à suivre des formations de professionnalisation durant l'intégralité de leur carrière (décret n°2008-512 du 29 mai 2008).

Les statuts particuliers prévoient notamment que l'inscription sur la liste d'aptit intervient que si l'agent a accompli la totalité de ses obligations de formation attestations délivrées par le CNFPT avant le dépôt du dossier.

Toutefois, le décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux vient assouplir les modalités de validation des formations obligatoires des fonctionnaires territoriaux en introduisant un mécanisme de validation à posteriori. En effet ce texte prévoit que, peuvent être prises en compte les formations de professionnalisation suivies et/ou les dispenses accordées après le 1^{er} janvier de l'année de promotion. Les documents devront être transmis au CDG 28 au plus tard la veille de l'établissement de l'arrêté portant liste d'aptitude à midi (12h00), par mail à conseil.statutaire@cdg28.fr. La date limite d'envoi sera communiquée à l'employeur par le CDG 28 par mail. Ces dispositions ne sont valables que pour l'étude de recevabilité des dossiers.

Une journée de formation est prise en compte si celle-ci est attestée pour un minimum de 6 heures (3 heures pour une ½ journée). Si une journée de formation excède 6 heures, les heures au-delà ne seront pas réparties sur les formations en journée incomplète.

Si les formations représentent une journée incomplète (moins d'un jour ou d'½ journée) le CDG 28 effectuera le calcul en regroupant la durée totale des formations concernées (exemple : 3 formations d'1 heure = ½ journée de formation prise en compte).

Il est donc indispensable que les agents suivent les formations obligatoires pour bénéficier d'évolutions de carrière.

B. Répartition des possibilités de nomination entre deux grades

Il peut arriver que l'accès à la promotion interne dans un nouveau cadre d'emplois s'effectue dans deux grades distincts, selon que l'agent a satisfait ou non un examen professionnel pour un seul quota de nominations dans le cadre d'emplois.

Actuellement et sous réserve de modifications ultérieures, il en va ainsi pour l'ensemble des cadres d'emplois relevant du Nouvel Espace Statutaire* de la catégorie B, les deux premiers grades du cadre d'emplois sont accessibles à la promotion interne soit par la voie du choix (1^{er} grade), soit par la voie de l'examen professionnel (2^{ème} grade).

Cependant, aucune disposition réglementaire n'a prévu de mode de répartition particulier du nombre de postes ouverts à la promotion interne calculé à l'échelle du cadre d'emplois entre le premier et le deuxième grade. Il appartient donc à l'autorité territoriale compétente, et donc au président du CDG 28 de prévoir la répartition des postes entre les deux grades d'accès avant d'établir les listes d'aptitude de promotion interne.

Pour effectuer cette répartition, et dans le but de permettre au plus grand nombre d'employeurs de nommer leurs agents, le Président du CDG 28 regardera dans un premier temps le nombre de candidats présentés pour chacun des grades du cadre d'emplois considéré.

Ensuite, désireux de promouvoir les agents qui décident de leur avenir professionnel et faisant l'effort de passer des concours ou des examens professionnels pour faire évoluer leur carrière, il attribuera en priorité le maximum de possibilités de nomination au grade dont l'accès à la promotion interne est conditionné par la réussite à un examen professionnel (2^{ème} grade du cadre d'emploi). Les possibilités de nomination restantes, s'il y en a, seront attribuées après la sélection des autres candidats au grade dont l'accès à la promotion interne n'est pas conditionné par la réussite à un examen professionnel (1^{er} grade).

De fait, si le nombre de candidats titulaires de l'examen professionnel permettant d'accéder au 2^{ème} grade du cadre d'emplois ouvert à la promotion interne devait être supérieur au nombre de possibilités de nomination, la sélection des candidats serait alors uniquement opérée entre ces derniers ; les candidats proposés au 1^{er} grade, et par conséquent non lauréats de l'examen professionnel du 2^{ème} grade, ne seraient alors pas examinés.

* Les dispositions applicables à la catégorie B NES sont applicables aux cadres d'emplois suivants : Rédacteur, Technicien, Animateur, Educateur, APS, Assistant d'enseignement artistique, Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

NB : les agents lauréats d'anciens examens professionnels qui permettaient d'accéder au 1^{er} grade selon des conditions statutaires antérieures bénéficieront de points tels qu'indiqués dans la grille des critères relative à la catégorie B.

C. Sélection des candidats recevables par application des critères de valorisation des parcours

L'article L 523-5 du Code général de la fonction publique impose que **le nombre de candidats inscrits sur la liste d'aptitude ne dépasse pas le nombre de postes ouverts**.

- **Lorsque le nombre de candidats est inférieur au nombre de possibilités de nomination à la promotion interne**, le Président du CDG 28 s'engage à inscrire sur la liste d'aptitude concernée l'ensemble des candidats, dont les dossiers sont parvenus dans les délais et qui remplissent les conditions statutaires et de formation pour y prétendre.
- **Lorsqu'il n'existe aucune limitation dans le nombre de possibilité de nomination au titre de la promotion interne**, le Président du CDG 28 s'engage à inscrire sur la liste d'aptitude concernée l'ensemble des candidats, dont les dossiers sont parvenus dans les délais et qui remplissent les conditions statutaires et de formation pour y prétendre.
- **Lorsqu'aucune possibilité de nomination au titre de la promotion interne ne s'est dégagée pour l'année de la campagne**, les dossiers de candidatures reçus pour la promotion interne concernée ne seront pas examinés. Ils ne seront pas conservés pour les années suivantes.
- **Lorsque le nombre de candidats est supérieur au nombre de possibilités de nomination**, il sera procédé à une sélection des dossiers de candidatures au regard des critères de sélection retenus dans le présent document, en vue de déterminer les agents qui seront inscrits sur la liste d'aptitude de promotion concernée, y compris pour les promotions internes après examen professionnel.

Comme la loi l'y autorise, le Président du CDG 28 conservera toutefois lors de sa sélection une marge d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

En cas d'égalité de points, les candidats seront départagés en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Si l'égalité persiste en raison du fait que les candidats sont du même sexe, les candidats dont le mérite est jugé égal seront départagés par l'ancienneté dans le grade (cf. article 8 du décret n°2014-1526).

VII. ORIENTATIONS ET CRITÈRES RETENUS POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATS À LA PROMOTION INTERNE

Les lignes directrices de gestion visent notamment à 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 L.2 du code général de la fonction publique, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.

Elles visent également à 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.

Les lignes directrices de gestion 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 de sélection et leur pondération mis en œuvre par le CDG 28 diffèrent selon la catégorie du grade d'accueil et donc selon le niveau de poste et de responsabilités.

Il est précisé que pour la comptabilisation du nombre de points au titre des journées de formation, une journée de formation est prise en compte si celle-ci est attestée pour un minimum de 6 heures (3 heures pour une ½ journée). Si une journée de formation excède 6 heures (ou 3 heures pour une ½ journée), les heures au-delà ne seront pas réparties sur les formations en journée incomplète.

Si les formations représentent une journée incomplète le CDG 28 effectuera le calcul en regroupant la durée totale des formations concernées (exemple : 3 formations d'1 heure = ½ journée prise en compte). Aucun arrondi ne sera effectué si le cumul représente plus de 6 heures (ou 3 heures pour une ½ journée) (exemple : 4 formations d'1 heure = ½ journée + 1 heure).

A. Orientations et critères retenus pour la prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle pour accéder à un grade de catégorie A

La catégorie A regroupe des fonctionnaires d'encadrement supérieur, de conception et de direction, et les « hauts » fonctionnaires.

Le recrutement s'effectue sur concours externe et interne. En ce qui concerne le concours externe, la possession d'un diplôme de niveau Bac +3 minimum est requis.

Le personnel de catégorie A représente actuellement environ 13 % dans la fonction publique territoriale. Leur nombre tend à augmenter, notamment dans les collectivités de moyenne et grande taille.

La promotion interne à un grade de catégorie A doit permettre de favoriser des agents méritants, occupant des fonctions à responsabilité ou justifiant un poste de niveau de catégorie A, d'évoluer sur un grade correspondant davantage à leurs missions et/ou responsabilités.

De même, la promotion interne doit favoriser les évolutions de parcours professionnels, et notamment permettre aux agents d'évoluer vers des postes de niveau supérieur, que ce soit en responsabilité ou niveau d'expertise.

Il apparaît que l'existence de postes de catégorie A trouvent davantage de justification dans des collectivités d'une certaine importance et employant un certain nombre d'agents, que dans les petites communes comptant très peu d'agents. Par ailleurs, il est important de rappeler que les secrétaires généraux de mairie des villes de plus de 2 000 habitants relèvent obligatoirement de la catégorie A.

Les critères et leur pondération retenue visent à valoriser davantage les encadrants de structures plus importantes que les secrétaires de mairie des petites communes ou syndicats.

Pour cette raison, un nombre important de points est lié aux fonctions actuelles de l'agent (niveau de fonction, gestion budgétaire, encadrement), en tenant compte d'une part de la taille de la structure et du nombre d'agents encadrés.

Il sera également tenu compte de tous les éléments permettant de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle et adaptabilité de l'agent à exercer de nouvelles fonctions (ancienneté, formations suivies, activités annexes valorisables, activités syndicales, l'évolution du parcours professionnel des agents au regard des mobilités dans la fonction publique ou dans le secteur privé, ...).

Enfin, il sera également tenu compte de l'appréciation de la valeur professionnelle telle qu'elle est relatée d'une part, par le supérieur hiérarchique direct dans le compte rendu d'évaluation annuelle en année N-1, d'autre part, dans l'appréciation portée dans le dossier par l'autorité territoriale pour appuyer la candidature de l'agent qu'il propose à la promotion interne (critère « appréciation complémentaire de l'autorité territoriale »), et dans le nombre de fois successives que l'agent est proposé à la promotion.

Compte tenu des fortes disparités des processus d'évaluation et de la subjectivité de chaque évaluateur le Président du CDG 28 se garde une marge d'appréciation pour attribuer les points liés à la prise en compte du compte rendu d'évaluation. En effet, désireux de ne pas avantager les évaluations rapides où l'agent apparaît parfait et désavantager les évaluations nuancées et expliquées des autres, il n'attribuera pas systématiquement le maximum de points même à un agent qui serait en points forts partout.

Enfin, l'engagement professionnel de l'agent sera évalué par l'investissement personnel de l'agent à faire évoluer sa carrière en préparation/réussite de concours et examen, et la lettre de motivation de l'agent jointe au dossier dans laquelle l'agent se projette dans le poste ouvert à la promotion.

Pour les cadres d'emplois dont l'accès est ouvert au choix ou après examen professionnel, les membres du groupe de travail se réservent la possibilité d'attribuer d'office les postes ouverts à la promotion interne aux lauréats de l'examen professionnel du grade pour lequel un dossier de proposition a été établi par l'autorité territoriale.

Il s'agit de la grille qui avait été antérieurement adoptée par les membres de la CAP et le conseil d'administration mais dont la pondération et dont certains critères ont été revus afin de permettre la sélection des lauréats plus distinctement.

Ainsi, la sélection des candidats sera effectuée sur la base des critères suivants :

PROMOTION INTERNE À UN GRADE DE CAT

CRITÈRES À RETENIR POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATS

Applicables à partir du 1^{er} janvier 2026

Prénom :

NOM :

COLLECTIVITÉ :

1. CRITÈRES LIÉS AUX FONCTIONS ET ACTIVITÉS ACTUELLES s/470 points**1.1. Position hiérarchique** s/100 points maxi

- Directeur de la collectivité ou d'établissement public, directeur d'une structure autonome (EHPAD, CCAS,), secrétaire général de mairie de plus de 2 000 habitants 100
- Directeur/responsable de service(s)/Directeur Général Adjoint 80
- Chargé de mission d'expertise / secrétaire général de mairie de moins de 2 000 habitants 50
- Agent d'exécution ou autre 0

Nota : Pour les secrétaires généraux de mairie employés dans plusieurs collectivités (intercommunaux), le nombre habitants ne sera pas cumulé, mais seul l'effectif de la commune /structure la plus importante en nombre d'habitants sera prise en compte.

1.2. Encadrement (nombre d'agents encadrés par l'agent) s/200 points*(non cumulable)*

- 20 et plus 200
- De 10 à 19 150
- De 4 à 9 100
- De 2 à 3 50
- 1 20
- Encadrement de vacataires et/ou saisonniers et / ou emploi non permanent de moins de 3 mois 10
- Aucun 0

Nota : Sont pris en compte tous les agents placés sous la responsabilité hiérarchique directe et/ou indirecte de l'agent au regard de l'organigramme, soit tous les agents placés « en dessous » de l'agent proposé dans la pyramide hiérarchique.
Pour les agents intercommunaux / pluricommunaux, le nombre d'agents encadrés dans chaque structure sera cumulé.

1.3. Gestion financière par l'agent s/100 points

- Élaboration et suivi d'un ou plusieurs budgets 100
- Non ou non renseigné 0

1.4. Activités utiles / Participation à la vie de la collectivité ou au service public s/50 points

(non cumulable)

- Maître d'apprentissage 50
- Assistant de prévention 40
- Maître de stage, encadrant « travail d'intérêt général » (TIG), sauveteur secouriste du travail (SST) et/ou secouriste en santé mentale (formation PSSM) 30
- Sapeur-pompier volontaire, réserviste 20
- Non renseigné 0

Nota : L'activité doit être en cours au moment du dépôt du dossier sauf pour « maître de stage, encadrant TIG, SST, PSSM » prise en compte des activités sur les 2 années qui précèdent l'année de promotion et l'année en cours sur justificatif.

1.5. Participation à une instance représentative du personnel (CAP/CST/F3SCT) ou exercice d'un mandat syndical ou bénéficiaire d'une Décharge pour Activité Syndicale (DAS) s/20 points

- Oui 20
- Non 0

Nota : Sont prises en compte les activités syndicales mentionnées ci-dessus sur les 5 années qui précèdent l'année de la campagne de promotion interne et l'année en cours.

2. CRITÈRES LIÉS À LA FORMATION ET À LA MOTIVATION :

2.1. Dernier diplôme obtenu	s/50 points
- BAC+5 au moins	50
- BAC +2 au moins	30
- BAC	10
- Moins que BAC	0
<i>Nota : Pas de prise en compte des formations qualifiantes et certifiantes et si l'agent n'est pas titulaire du diplôme (ex : l'agent a réalisé les années d'études mais n'a pas obtenu le diplôme concerné). Les formations diplômantes permettant l'obtention d'un diplôme reconnu par l'Etat et les VAE ayant fait l'objet de la délivrance d'un certificat professionnel sont prises en compte.</i>	
2.2. Formations professionnelles + préparation examen professionnel/concours suivies (sur les 5 années qui précèdent l'année de la campagne de promotion soit jusqu'au 01/01/N)	s/100 points
- Supérieur à 10 jours	100
- Supérieur ou égal à 5 jours et inférieur à 10 jours	60
- Supérieur à 0 et inférieur à 5 jours	20
- Aucune	0
<i>Nota : Pas de prise en compte des formations annulées ou complètes non suivies et les formations d'intégration avant titularisation. Pas de prise en compte des ateliers d'information organisés par le CDG (sauf si intervention comme organisme de formation) Les formations réalisées après le 01/01/N ne seront pas valorisées en points et ne seront prises en compte que pour l'étude de recevabilité du dossier</i>	
2.3. Examen professionnel ou concours présenté/passé pour accéder au cadre d'emploi visé sur les 5 années qui précèdent l'année de la campagne de promotion (non cumulable)	s/ 100 points
- Réussite à l'examen professionnel	100
- Admissibilité au concours / examen	50
- Préparation à un concours ou examen (<i>attestation de suivi</i>), quel que soit le nombre	20
- Présentation au concours ou à examen (<i>attestation de présence</i>), quel que soit le nombre	10
<i>Nota : Si l'agent rempli plusieurs situations, il obtiendra le nombre de points lié à la situation la plus favorable.</i>	
2.4. Motivation du fonctionnaire par rapport à l'accès à un nouveau grade	s/100 points
3. CRITÈRES LIÉS À LA VALEUR PROFESSIONNELLE :	s/210 points
3.1. Appréciation du supérieur hiérarchique (au regard du compte rendu d'entretien professionnel N-1)	s/80
- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs	20
- Les compétences professionnelles et techniques ;	20
- Les qualités relationnelles ;	20
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.	20
3.2. Appréciation de l'autorité territoriale (annexe du dossier de candidature)	s/80 points
- Appréciation complémentaire de l'autorité territoriale	
3.3. Ordre de priorité dans la collectivité pour bénéficier de cette promotion	s/30 points
- 1 seul agent proposé	30
- Si plusieurs agents proposés :	
- priorité 1 :	30
- priorité 2 :	20
- priorité 3 :	10
- à partir de la priorité 4 ou non renseigné	0
3.4. Nombre de propositions faites par la collectivité pour cette promotion interne pour l'agent	s/20 points
- À partir de la 5 ^{ème}	20
- Entre 3 et 4 fois	10
- Moins de 3 fois – non renseigné	0

4. CRITÈRES LIÉS À LA CAPACITÉ À EVOLUER ET L'ADAPTABILITÉ : s/180 points**4.1. Ancienneté de l'agent dans la fonction publique (FPE, FPT, FPH) s/30 points**

(Contractuel, stagiaire, titulaire, CAE, CUI, apprenti ...)

- Supérieur ou égal à 21 ans	30
- Supérieur ou égal à 10 ans et inférieur à 21 ans	20
- Supérieur ou égal à 5 ans et inférieur à 10 ans	10
- Inférieur à 5 ans	0

4.2. Mode d'accès au cadre d'emplois actuel s/40 points

- Par concours	40
- Par promotion interne après examen pro	30
- Par promotion interne au choix ou intégration	0

4.3. Grade actuel s/20 points

- Dernier grade du cadre d'emplois (ex : Rédacteur ppl 1 ^{ère} classe)	20
- Grade intermédiaire du cadre d'emplois (ex : Rédacteur ppl 2 ^{ème} classe)	10
- Grade de base du cadre d'emplois (ex : Rédacteur)	0

4.4. Mode d'accès grade actuel (si grade différent de celui du 1^{er} grade du cadre d'emplois) s/40 points

- Par concours	40
- Avancement de grade après examen professionnel	30
- Avancement de grade/ promotion interne au choix ou intégration	0

4.5. Nombre de mobilités internes/externes dans la Fonction publique s/50 points

- 3 et plus (au moins 4 postes occupés)	50
- 1 à 2	25
- Aucune	0

Nota : Le nombre de mobilité ne correspond pas au nombre de postes occupés tout au long de la carrière mais correspond à un changement de fonction ou d'employeur. Le cumul d'emplois n'est pas considéré comme une mobilité. Il en va de même pour les mises à disposition ou les transferts liés aux fusions de communes ou EPCI.

TOTAL DES POINTS ACQUIS PAR L'AGENT :/1 210 points

B. Orientations et critères retenus pour la prise de décision professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle pour accéder à un grade de catégorie B

La catégorie B regroupe le personnel d'encadrement intermédiaire, d'application, de rédaction et de contrôle. Peuvent y accéder les candidats titulaires d'un diplôme allant du baccalauréat à un niveau bac + 2. Ils exercent des missions de responsable de service, chargé de mission, fonctions de contrôle et de surveillance, d'encadrement opérationnel, et d'expertise.

Le personnel de catégorie B représente actuellement environ 12 % dans la fonction publique territoriale.

La promotion interne à un grade de catégorie B doit permettre de favoriser des agents méritants, occupant des fonctions d'encadrement intermédiaire ou nécessitant un certain degré d'expertise, d'évoluer sur un grade correspondant davantage à leurs missions et/ou responsabilités.

De même, la promotion interne doit favoriser les évolutions de parcours professionnels, et notamment permettre aux agents d'évoluer vers des postes de niveau supérieur, que ce soit en responsabilité ou niveau d'expertise.

Force est de constater la réelle diversité des emplois au sein des collectivités et établissements publics affiliés au CDG 28. On y trouve à la fois des agglomérations et des collectivités de tailles moyennes disposant de services très spécialisés et des structures plus petites reposant sur la polyvalence des agents.

Les critères et leur pondération retenus visent à donner autant de chance aux encadrants de collectivités plus importantes qu'aux secrétaires de syndicats ou et aux secrétaires généraux de mairie des petites communes ne remplissant pas les conditions du plan de requalification prévu par le décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024.

FOCUS REVALORISATION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

Le décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 a institué un plan de requalification destiné à revaloriser le métier des secrétaires généraux de mairie via deux dispositifs de promotion interne sans quota permettant l'accès au grade de rédacteur :

- *Dispositif transitoire jusqu'au 31/12/2027 pour les agents de catégorie C titulaire d'un grade d'avancement justifiant de 4 ans d'exercice des missions de secrétaire général de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants,*
- *Dispositif pérenne de « formation/promotion » pour les agents de catégorie C titulaire d'un grade d'avancement justifiant de 8 ans de services publics ayant suivi la formation qualifiante dispensée par le CNFPT sanctionnée par un examen professionnel spécifique.*

Ces 2 dispositifs dérogeant aux règles des quotas, ne sont pas soumis aux critères de la grille ci-après.

C'est dans cet objectif qu'ont été déterminés les critères liés aux fonctions actuelles de l'agent (niveau de fonction, gestion budgétaire, encadrement).

Il sera également tenu compte de tous les éléments permettant de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle et adaptabilité de l'agent à exercer de nouvelles fonctions (ancienneté, formations suivies, activités annexes valorisables, activités syndicales, l'évolution du parcours professionnel des agents au regard des mobilités dans la fonction publique ou dans le secteur privé, ...).

Enfin, il sera également tenu compte de l'appréciation de la valeur professionnelle telle qu'elle est relatée d'une part, par le supérieur hiérarchique direct dans le compte rendu d'évaluation annuelle en année N-1, d'autre part, dans l'appréciation portée dans le dossier par l'autorité territoriale pour appuyer la candidature de l'agent qu'il propose à la promotion interne (critère « appréciation complémentaire de l'autorité territoriale »), et dans le nombre de fois successives que l'agent est proposé à la promotion.

Compte tenu des fortes disparités des processus d'évaluation et de la subjectivité de chaque évaluateur le Président du CDG 28 se garde une marge d'appréciation pour attribuer les points liés à la prise en compte du compte-rendu d'évaluation. En effet, désireux de ne pas avantager les évaluations rapides où l'agent apparaît parfait et désavantager les évaluations nuancées et expliquées des autres, il n'attribuera pas systématiquement le maximum de points même à un agent qui serait en points forts partout.

Enfin, l'engagement professionnel de l'agent sera évalué par l'investissement personnel de l'agent à faire évoluer sa carrière en préparation/réussite de concours et examen, et la lettre de motivation de l'agent jointe au dossier dans laquelle l'agent se projette dans le poste ouvert à la promotion.

*Il s'agit de la grille qui avait été antérieurement adoptée par les membres de la
mais dont la pondération et dont certains critères ont été revus afin de permettre la
distinction.*

Ainsi, la sélection des candidats sera effectuée sur la base des critères suivants :

PROMOTION INTERNE À UN GRADE DE CATÉG
CRITÈRES À RETENIR POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATS

Applicables à partir du 1^{er} janvier 2026

Prénom :

NOM :

COLLECTIVITÉ :

1. CRITÈRES LIÉS AUX FONCTIONS ACTUELLES**S/350 points****1.1. Gestion d'une enveloppe budgétaire :****s/80 points**

- Gestion d'un ou de plusieurs budgets	60
- Non ou non renseigné	0
+	
- Gestion d'une ou plusieurs régies d'avances ou recettes	20
- Non ou non renseigné	0

1.2. Niveau des fonctions exercées (cumul possible dans la limite de 80 points)**s/80 points**

- Conception /expertise/conduite de projet	80
- Contrôle	60
- Gestion	40
- Exécution	20
- Non renseigné	0

1.3. Encadrement : nombre d'agents encadrés par l'agent**s/70 points***(non cumulable)*

- 7 et plus	70
- De 4 à 6	40
- De 1 à 3	20
- Encadrement de vacataires et/ou saisonniers et / ou emploi non permanent de moins de 3 mois	10
- Aucun	0

Nota : Sont pris en compte tous les agents placés sous la responsabilité hiérarchique directe et/ou indirecte de l'agent au regard de l'organigramme, soit tous les agents placés « en dessous » de l'agent proposé dans la pyramide hiérarchique.

- Pour les agents intercommunaux / pluricommunaux, le nombre d'agents encadrés dans chaque structure sera cumulé.

1.4. Activités utiles / Participation à la vie de la collectivité ou au service public**s/70 points maxi***(non cumulable)*

- Maître d'apprentissage	70
- Assistant de Prévention	40
- Maître de stage, encadrant « travail d'intérêt général » (TIG), sauveteur secouriste du travail (SST) et/ou secouriste en santé mentale (formation PSSM)	30
- Sapeur-pompier volontaire, réserviste	20
- Non renseigné	0

Nota : L'activité doit être en cours au moment du dépôt du dossier sauf pour « maître de stage, encadrant TIG, SST, PSSM » prise en compte des activités sur les 2 années qui précèdent l'année de promotion et l'année en cours sur justificatif.

1.5. Participation à une instance représentative du personnel (CAP/CST/F3SCT)**s/50 points maxi****OU exercice d'un mandat syndical OU bénéficiaire d'une Décharge pour Activité Syndicale (DAS)**

- Oui	50
- Non	0

Nota : Sont prises en compte les activités syndicales mentionnées ci-dessus sur les 5 années qui précèdent l'année de la campagne de promotion interne et l'année en cours.

2. CRITÈRES LIÉS À LA FORMATION ET À LA MOTIVATION :**s/280 points****2.1. Dernier diplôme et niveau d'étude obtenu****s/30 points**

- BAC+2 au moins	30
- BAC (obtenu) / BAC +1	20
- Brevet des collèges /CAP /BEP ou niveau BAC	5
- Moins que Brevet des collèges /CAP /BEP	0

Nota : Pas de prise en compte des formations qualifiantes et certifiantes et si l'agent n'est pas titulaire du diplôme (ex : l'agent a réalisé les années d'études mais n'a pas obtenu le diplôme concerné). Les formations diplômantes permettant l'obtention d'un diplôme reconnu par l'Etat et les VAE ayant fait l'objet de la délivrance d'un certificat professionnel sont prises en compte.

2.2. Formations professionnelles et préparation concours et examen professionnel sur les 5 années qui précèdent l'année de la campagne de promotion (soit jusqu'au 01/01/N) s/100 points

- 10 jours et plus 100
- Supérieur ou égal à 5 et inférieur à 10 jours 60
- Supérieur à 0 et inférieur à 5 jours 20
- Aucune 0

Nota : Pas de prise en compte des formations annulées ou complètes non suivies et les formations d'intégration avant titularisation.

Pas de prise en compte des ateliers d'information organisés par le CDG (sauf intervention comme organisme de formation).
Les formations réalisées après le 01/01/N ne seront pas valorisées en points et ne seront prises en compte que pour l'étude de recevabilité du dossier.

2.3. Examen pro, concours pour l'accès au cadre d'emplois visé sur les 5 années qui précèdent l'année de la campagne de promotion (non cumulatif) s/ 70 points

- Réussite à l'examen professionnel sans limitation de durée 70
- Admissibilité au concours ou examen les 5 dernières années 50
- Présentation au concours ou à l'examen (attestation de présence) les 5 dernières années 20

2.4. Motivation du fonctionnaire par rapport à l'accès à un nouveau grade s/ 80 points**3. CRITÈRES LIÉS A LA VALEUR PROFESSIONNELLE** S/ 130 points**3.1. Appréciation du supérieur hiérarchique** s/40 points

(au regard du compte rendu d'entretien professionnel N-1)

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs 10
- Les compétences professionnelles et techniques ; 10
- Les qualités relationnelles ; 10
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur 10

3.2. Appréciation de l'autorité territoriale (annexe du dossier de candidature)

- Appréciation complémentaire de l'autorité territoriale s/40 points

3.3. Ordre de priorité dans la collectivité pour bénéficier de cette promotion s/30 points

- 1 seul agent proposé 30
- Si plusieurs agents proposés :
 - priorité 1 : 30
 - priorité 2 : 20
 - priorité 3 : 10
 - si pas d'ordre ou à partir de la priorité 4 0

3.4. Nombre de propositions faites par l'employeur pour la promotion interne du cadre d'emplois visé pour l'agent s/20 points

- À partir de la 5ème 20
- Entre 3 et 4 fois 10
- Moins de 3 fois 0

4. CRITÈRES LIÉS À LA CAPACITÉ À ÉVOLUER ET L'ADAPTABILITÉ S/ 150 points**4.1. Ancienneté de l'agent dans la fonction publique (FPE, FPT, FPH)** s/30 points

(Contractuel, stagiaire, titulaire, CAE, CUI, apprenti, ...)

- Supérieur ou égal à 25 ans 30
- Supérieur ou égal à 21 ans et inférieur à 25 ans 20
- Supérieur ou égal à 15 ans et inférieur à 21 ans 10
- Inférieur à 15 ans

4.2. Mode d'accès au cadre d'emplois actuel s/30 points

- Par concours 30
- Par promotion interne après examen professionnel 20
- Par promotion interne au choix ou intégration 0

4.3. Mode d'accès au grade actuel (si grade différent de celui du 1^{er} grade du cadre d'emploi) s/40 points

- Par concours 40
- Avancement de grade ou promotion interne après examen professionnel 30

- Avancement de grade ou promotion interne au choix ou intégration ou autre

Envoyé en préfecture le 07/10/2025

Reçu en préfecture le 07/10/2025

Publié le

ID : 028-282800374-20251006-2025_PG_088-AR



4.4. Nombre de mobilités internes/externes Fonction Publique et secteur privé

s/50 points

- 3 et plus

50

- 1 à 2

25

- 0

0

Nota : Le nombre de mobilité ne correspond pas au nombre de postes occupés tout au long de la carrière mais correspond à un changement de fonction ou d'employeur. Le cumul d'emplois n'est pas considéré comme une mobilité. Il en va de même pour les mises à disposition ou les transferts liés aux fusions de commune ou EPCI.

TOTAL DES POINTS ACQUIS PAR L'AGENT :

/ 910 points

C. Orientations et critères retenus pour la prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle pour accéder à un grade d'agent de maîtrise de catégorie C

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise est le seul cadre d'emplois de catégorie C accessible à la promotion interne.

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise correspond à un niveau d'emploi de catégorie C de niveau supérieur. En effet selon leur statut particulier, ils sont chargés de missions et de travaux techniques comportant notamment le contrôle de la bonne exécution de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie, l'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C, ainsi que la transmission à ces mêmes agents des instructions d'ordre technique émanant de supérieurs hiérarchiques. Ils peuvent également participer, notamment dans les domaines de l'exploitation des routes, voies navigables et ports maritimes, à la direction et à l'exécution de travaux, ainsi qu'à la réalisation et à la mise en œuvre du métré des ouvrages, des calques, plans, maquettes, cartes et dessins nécessitant une expérience et une compétence professionnelle étendues.

Les agents de maîtrise titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou du certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance ou ceux qui justifient de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles peuvent être chargés de la coordination de fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à celui des adjoints techniques territoriaux. Ils participent, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions de ces agents.

La promotion interne au grade d'agent de maîtrise doit permettre de favoriser des agents méritants, occupant des fonctions techniques de coordination d'agents techniques ou nécessitant un certain degré d'expertise technique, d'évoluer sur un grade correspondant davantage à leurs missions et/ou responsabilités.

De même, la promotion interne doit favoriser les évolutions de parcours professionnels, et notamment permettre aux agents d'évoluer vers des postes de niveau supérieur, que ce soit en responsabilité ou en niveau d'expertise technique.

Les critères et leur pondération retenus visent à promouvoir les agents occupant des fonctions techniques d'un certain niveau de responsabilité, soit en termes de technicité, soit en termes d'encadrement. C'est dans cet objectif qu'ont été déterminés les critères liés aux fonctions actuelles de l'agent (niveau de fonction, gestion budgétaire, encadrement).

Il sera également tenu compte de tous les éléments permettant de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle et adaptabilité de l'agent à exercer de nouvelles fonctions (ancienneté, formations suivies, activités annexes valorisables, activités syndicales, l'évolution du parcours professionnel des agents au regard du parcours antérieur de l'agent, ...).

Enfin, il sera également tenu compte de l'appréciation de la valeur professionnelle telle qu'elle est relatée d'une part, par le supérieur hiérarchique direct dans le compte rendu d'évaluation annuelle en année N-1, d'autre part, dans l'appréciation portée dans le dossier par l'autorité territoriale pour appuyer la candidature de l'agent qu'il propose à la promotion interne (critère « appréciation complémentaire de l'autorité territoriale »), et dans le nombre de fois successives que l'agent est proposé à la promotion.

Compte tenu des fortes disparités des processus d'évaluation et de la subjectivité de chaque évaluateur le Président du CDG 28 se garde une marge d'appréciation pour attribuer les points liés à la prise en compte du compte-rendu d'évaluation. En effet, désireux de ne pas avantager les évaluations rapides où l'agent apparaît parfait et désavantager les évaluations nuancées et expliquées des autres, il n'attribuera pas systématiquement le maximum de points même à un agent qui serait en points forts partout.

Enfin, l'engagement professionnel de l'agent sera évalué par l'examen de la lettre de motivation de l'agent jointe au dossier dans laquelle l'agent se projette dans le poste ouvert à la promotion.

Il s'agit de la grille qui avait été antérieurement adoptée par les membres de la CAP et le conseil d'administration mais dont la pondération et dont certains critères ont été revus afin de permettre la sélection des lauréats plus distinctement.

Ainsi, la sélection des candidats sera effectuée sur la base des critères suivants :

PROMOTION INTERNE AU GRADE D'AGENT DE MAÎTRE PROFESSIONNEL -CATÉGORIE C

Envoyé en préfecture le 07/10/2025

Reçu en préfecture le 07/10/2025

Publié le

ID : 028-282800374-20251006-2025_PG_088-AR

Reçu en préfecture

CRITÈRES À RETENIR POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATS

Applicables à partir du 1^{er} janvier 2026

Prénom :

NOM :

COLLECTIVITÉ :

1. CRITÈRES LIÉS AUX FONCTIONS ACTUELLES s/430 points

1.1. Gestion d'une enveloppe budgétaire s/30 points

- Gestion d'un ou de plusieurs budgets 20
- Non ou non renseigné 0
- + 10
- Gestion d'une ou plusieurs régies d'avance ou recette 0

1.2. Encadrement : nombre d'agents encadrés par l'agent s/150 points

(non cumulatif)

- Plus de 6 150
- De 2 à 5 100
- 1 20
- Encadrement de vacataires et/ou saisonniers et / ou emploi non permanent de moins de 3 mois 10
- Aucun 0

Nota : - Sont pris en compte tous les agents placés sous la responsabilité hiérarchique directe et/ou indirecte de l'agent au regard de l'organigramme, soit tous les agents placés « en dessous » de l'agent proposé dans la pyramide hiérarchique.

- Pour les agents intercommunaux / pluricommunaux, le nombre d'agents encadrés dans chaque structure sera cumulé.

1.3. Niveau des fonctions exercées (cumul possible dans la limite de 100 points) s/100 points

- Surveillance et contrôle de travaux et /ou participation aux chantiers et/ou missions d'ATSEM 80
- Encadrement ou coordination d'agents techniques ou d'ATSEM 20
- Exercice de technicités particulières (plans, calques...) 20
- Non renseigné 0

1.4. Fonctions exercées s/50 points

- Relations avec des partenaires et la population 50
- Exécution pure / non renseigné 0

1.5. Activités utiles participation à la vie de la collectivité ou au service public s/50 points

(non cumulable)

- Maître d'apprentissage 50
- Assistant de prévention 40
- Maître de stage, encadrant « travail d'intérêt général » (TIG), sauveteur secouriste du travail (SST) et/ou secouriste en santé mentale (formation PSSM) 30
- Sapeur-pompier volontaire, réserviste 20
- Non renseigné 0

Nota : L'activité doit être en cours au moment du dépôt du dossier sauf pour « maître de stage, encadrant TIG, SST, PSSM » prise en compte des activités sur les 2 années qui précèdent l'année de promotion et l'année en cours sur justificatif.

1.6. Participation à une instance représentative du personnel (CAP/CST/F3SCT) s/50 points

OU exercice d'un mandat syndical OU bénéficiaire d'une DAS

- Oui 50
- Non 0

Nota : Sont prises en compte les activités syndicales mentionnées ci-dessus sur les 5 années qui précède l'année de la campagne de promotion interne et l'année en cours.

2. CRITÈRES LIÉS À LA FORMATION ET À LA MOTIVATION :

2.1. Dernier diplôme obtenu	s/50 points
- BAC au moins	50
- Brevet des collèges /CAP /BEP	30
<i>Nota : Pas de prise en compte des formations qualifiantes et certifiantes et si l'agent n'est pas titulaire du diplôme (ex : l'agent a réalisé les années d'études mais n'a pas obtenu le diplôme concerné). Les formations diplômantes permettant l'obtention d'un diplôme reconnu par l'État et les VAE ayant fait l'objet de la délivrance d'un certificat professionnel sont prises en compte.</i>	
2.2 Formations professionnelles et prépa (sur les 5 dernières années)	s/100 points
- 10 jours et plus	100
- Supérieur ou égal à 5 jours à inférieur à 10 jours	60
- Supérieur à 0 à inférieur à 5 jours	20
- Aucun	0
<i>Nota : Pas de prise en compte des formations annulées ou complètes non suivies et les formations d'intégration avant titularisation. Pas de prise en compte des ateliers d'information organisées par le CDG (sauf intervention comme organisme de formation) Les formations réalisées après le 01/01/N ne seront pas valorisées en points et ne seront prises en compte que pour l'étude de recevabilité du dossier</i>	
2.3. Motivation du fonctionnaire par rapport à l'accès à un nouveau grade	s/100 points

3. CRITÈRES LIÉS À LA VALEUR PROFESSIONNELLE **s/130 points**

3.1. Appréciation du supérieur hiérarchique (au regard du CR d'entretien professionnel N-1)	s/40 points
- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs	10
- Les compétences professionnelles et techniques ;	10
- Les qualités relationnelles ;	10
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.	10
3.2. Appréciation de l'autorité territoriale (annexe du dossier de candidature)	s/40 points
- Appréciation complémentaire de l'autorité territoriale	
3.3. Ordre de priorité dans la collectivité pour bénéficier de cette promotion	s/30 points
- 1 seul agent proposé	30
- Si plusieurs agents proposés :	
- priorité 1 :	30
- priorité 2 :	20
- priorité 3 :	10
- si pas d'ordre ou à partir de la priorité 4	0
3.4. Nombre de propositions antérieures faites par l'employeur pour la promotion interne du cadre d'emplois visé pour l'agent	s/20 points
- 5 fois et plus	20
- de 3 à 4 fois	10
- 2 fois	5
- 1 ^{ère} fois	0

4. CRITÈRES LIÉS À LA CAPACITÉ À ÉVOLUER ET L'ADAPTABILITÉ : **s/180 points**

4.1. Ancienneté de l'agent dans la fonction publique (FPE, FPT, FPH)	s/50 points
(Contractuel, stagiaire, titulaire, CAE, CUI, apprenti, ...)	
- 25 ans et plus	50
- De 21 à moins de 25 ans	40
- De 15 à 20 ans	30
- Moins de 15 ans	10

4.2. Mode d'accès au cadre d'emplois actuel

- Par concours
- Par avancement de grade après examen professionnel
- Par recrutement direct ou intégration ou avancement de grade au choix

50

0

4.3. Mode d'accès au grade actuel

- Adjoint technique principal 1^{ère} cl. ou ATSEM principal 1^{ère} cl
- Adjoint technique principal 2^{ème} cl. ou ATSEM principal 2^{ème} cl.
- Adjoint technique

s/50 points

50

30

10

4.5. Nombre de mobilités internes/externes Fonction publique et secteur privé

- Supérieur ou égal à 1
- 0

s/30 points

30

0

Nota : Le nombre de mobilité de correspond pas au nombre de postes occupés tout au long de la carrière mais correspond à un changement de fonction ou d'employeur. Le cumul d'emplois n'est pas considéré comme une mobilité. Il en va de même pour les mises à disposition ou les transferts liés aux fusions de commune ou EPCI.

TOTAL DES POINTS ACQUIS PAR L'AGENT : / 990 points

VIII. BILAN ANNUEL

La mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion en matière de promotion interne fera l'objet d'un bilan annuel présenté au Comité Social Territorial inter collectivités.

Sauf situation exceptionnelle, ce bilan sera adressé à la séance du Comité Social Territorial qui suit la date de l'établissement de la dernière liste d'aptitude de l'année en cours.

Ainsi, le bilan fera apparaître :

- Le nombre de possibilités de nominations par grade ou cadre d'emplois,
- La représentativité Hommes/femmes dans le grade d'accueil /cadre d'emplois d'accueil,
- Le nombre candidats,
- Le nombre de candidats jugés recevables,
- Le nombre de candidats inscrits sur la liste d'aptitude,
- La part respective des Hommes et des Femmes inscrits sur la liste d'aptitude.

À Luisant, le 6 octobre 2025

