

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Relatives à la promotion interne

2027-2032

I – PREAMBULE - Présentation et contexte réglementaire

La promotion interne constitue l'une des modalités de progression de carrière du fonctionnaire (titulaire ou agent détaché) territorial.

Elle se traduit par :

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

Il s'agit d'une dérogation au principe de recrutement par concours posé par l'article L. 320-1 du Code général de la fonction publique (CGFP). Selon l'article L. 523-1 de ce même code, la promotion interne 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 à un examen professionnel,
- Soit au choix sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents en tenant compte des lignes directrices de gestion.

Les candidats à la promotion interne doivent, en premier lieu, remplir des conditions statutaires qui sont énoncées par les statuts particuliers du cadre d'emplois auxquels ils aspirent à accéder. Cependant le seul fait de remplir ces conditions ne donne pas un accès systématique à la promotion interne et, en second lieu, il appartient à leur employeur de les proposer en vue de leur inscription sur liste d'aptitude.

Or, pour les agents employés par les collectivités et établissement affiliés, cette inscription relève de la compétence du Président du Centre de gestion.

Jusqu'en 2021, l'établissement des listes d'aptitude faisait l'objet d'une consultation préalable des CAP. Désormais, il appartient au Président du Centre de gestion d'appliquer des lignes directrices de gestion spécifiques à la promotion interne qu'il lui appartient de définir, conformément aux dispositions de l'article L. 523-5 du CGFP.

Ces lignes directrices de gestion lui permettent de procéder à l'étude et à la sélection, le cas échéant, des dossiers présentés en vue de l'inscription des candidats retenus dans la limite des postes disponibles en application des quotas réglementaires.

Le présent document a donc pour objet de présenter les principes retenus pour l'élaboration de ces lignes directrices de gestion spécifiques à la promotion interne, les orientations qui les ont inspirées, la méthode appliquée pour leur établissement et les modalités de leur mise en œuvre.

II – Méthode appliquée pour l'élaboration des LDG promotion interne du CDG

Pour la période 2021-2026, le Centre de gestion a appliqué les lignes directrices de gestion qu'il avait adoptées par arrêté du 209-2020 du 29 décembre 2020.

En 2024, le dispositif a été adapté afin de tenir compte des évolutions réglementaires, notamment de la réforme portant revalorisation du métier de secrétaire général de mairie. Il s'agissait d'intégrer aux lignes directrices de gestion existantes les procédures de promotion interne dérogatoires mise en œuvre à titre provisoire au bénéfice des agents exerçant des fonctions de secrétaire de mairie.

En 2026, un bilan de l'application des lignes directrices de gestion a été réalisé et sera présenté au comité social territorial du Centre de gestion lors de sa séance du 28 mai 2026. Ce bilan a mis en évidence l'efficacité du dispositif mis en place jusqu'à présent, ainsi que l'intérêt de reconduire le mécanisme de promotion interne dans des conditions quasi identiques.¹

Par ailleurs, à l'instar des LDG précédemment en vigueur, le CDG a souhaité reconduire l'approche participative qu'il avait initiée sur cette thématique. Pour cela, il est proposé de procéder à une consultation des collectivités et établissements affiliés avant de présenter devant son CST du 28 mai 2026 son projet de LDG promotion interne pour la période courant du 1^{er} janvier 2027 au 31 décembre 2032.

Afin d'impliquer les différents acteurs concernés, les étapes suivantes seront mises en œuvre :

Actions	Dates / périodes
Consultation des employeurs des collectivités affiliées sur le projet de LDG	Du 2 avril au 1 ^{er} mai
Consultation pour avis du CST du CDG	28/05/2026
Transmission aux CST locaux pour avis sur le projet	Du 15 septembre au 15 novembre 2026
Information au Bureau du CDG	Décembre 2026
Arrêté portant adoption des LDG en matière de PI du CDG 81	Au plus tard le 31 décembre 2026
Publication des LDG sur le site internet du CDG	A compter du 1 ^{er} janvier 2027
Information au Conseil d'Administration du CDG	1 ^{er} CA de l'année 2027

III - Objectifs et orientations générales des lignes directrices de gestion spécifiques à la promotion interne.

Les lignes directrices de gestion 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 ».

L'un des objectifs premiers des LDG est de « définir des critères généraux et transversaux d'appréciation des mérites » et, pour répondre à cet attendu, la rénovation du dispositif en matière de promotion interne a été appréhendée « grâce à une formalisation de critères prenant en compte la valeur professionnelle 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 des agents promouvables »

¹ La seule évolution apportée consiste à augmenter le nombre de points attribués en cas de réussite à l'examen professionnel permettant l'accès au grade visé par la promotion, pour lequel le dossier est présenté (dossiers de catégorie A)

Par ailleurs, en matière de promotion, les lignes directrices sont élaborées afin de ¹ :

- 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 (...).
- 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.

C'est pourquoi les lignes directrices de gestion spécifiques à la promotion interne du Centre de gestion 2026-2032 reprennent cette articulation autour de 3 axes :

- **1^{er} axe : formaliser des critères prenant en compte la valeur professionnelle et permettant la comparaison objective des mérites respectifs des agents,**
 - **2nd axe : 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,**
 - **3^{ème} axe : assurer l'égalité de traitement des agents et la transparence dans le processus d'établissement des listes d'aptitude.**
- **Concernant le premier axe consistant à formaliser des critères prenant en compte la valeur professionnelle et permettant la comparaison objective des mérites respectifs des agents,**

Il convient de rappeler que les critères d'appréciation de la valeur professionnelle avaient été déterminés lors de travaux menés en concertation avec les représentants des collectivités territoriales et du personnel. La cotation de ces critères telle qu'adoptée permet de répondre aux attendus des lignes directrices de gestion car elle permet de garantir une comparaison objective des mérites des agents proposés par l'attribution de points selon un barème librement consultable et permettant d'établir un classement mathématique des dossiers en fonction des points obtenus (Cf infra 4. et 5.).

Sur un total de 120 points, sont ainsi pris en compte :

- d'une part des critères liés aux acquis de l'expérience professionnelle et plus précisément :
 - sur l'expérience professionnelle : ancienneté de service, ancienneté dans le cadre d'emplois, grade détenu, mobilité, expérience acquise dans le secteur privé, activités de formateur/examineur
 - sur la formation : diplômes, formation continue, concours et examens professionnels, préparations aux concours et examens,
 - d'autre part les critères permettant d'apprécier la valeur professionnelle :
 - Exercice des fonctions : situation dans l'organigramme, responsabilités assurées, encadrement, polyvalence et variété des fonctions assumées
 - Appréciation par l'employeur de la valeur professionnelle : aptitude à l'exercice de fonctions de niveau supérieur, grille d'évaluation professionnelle.
- **Concernant le second axe visant à assurer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective de femmes et d'hommes dans les cadres d'emplois et les grades concernés,**

Il se traduit concrètement dans les lignes directrices de gestion par deux mesures :

- La prise en compte en totalité, au titre de l'ancienneté de service dans la fonction publique des périodes passées en congé parental, quelle que soit l'année au cours de laquelle l'agent en aura bénéficié,

¹ Article 19 du décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion

- En cas d'égalité de points : les dossiers ex-aequo en nombre de points seront départagés en première intention, au regard de la représentativité femmes/hommes dans le cadre d'emplois d'accueil (Cf article 16 du règlement de promotion interne)
- **Concernant le 3^{ème} axe : assurer l'égalité de traitement des agents et la transparence dans le processus d'établissement des listes d'aptitude.**

Concrètement, cet engagement se traduit, en premier lieu, par la mise à disposition d'un document socle : le règlement de promotion interne qui consigne l'ensemble des procédures et des pratiques appliquées en vue de l'établissement des listes d'aptitude, notamment pour les cadres d'emplois soumis à l'application de quotas.

Ce document, composé de 26 articles décrit l'ensemble du dispositif de promotion interne réparti en 6 thèmes :

- Accès à la promotion interne
- Procédure et calendriers
- Recevabilité et instruction des dossiers
- Détermination des postes ouverts
- Etablissement et inscription sur la liste d'aptitude
- Nomination suite à promotion interne

Afin de renforcer l'égalité de traitement des dossiers et la transparence dans les processus d'établissement des listes d'aptitude, il convient de souligner l'existence de quatre procédures prévues par le règlement de promotion interne :

- 1) Assistance du collège des représentants des employeurs pour l'établissement des listes d'aptitude (*art. 19 règlement*)
- 2) Communication de l'ensemble des documents relatifs aux lignes directrices de gestion spécifiques à la promotion interne par diffusion permanente sur le site internet du cdg (*art. 25 du règlement*)
- 3) Modalités de communication avec l'employeur lors de la phase d'instruction (*art. 8 et 10 du règlement*)
- 4) L'assistance au bénéfice de employeurs par les services du CDG concernant toute question relative à la promotion interne (*art. 5 du règlement*)

IV – Champ d'application

Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne définies dans le présent document et les documents de référence annexés prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2027.

D'une durée de validité maximale de 6 ans, elles pourront être modifiées totalement ou partiellement selon la même procédure que leur adoption.

Elles s'adressent à l'ensemble des agents des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion.

V – Documents de référence

Afin de compléter le présent document et mettre en œuvre la promotion interne conformément au cadre défini par les lignes directrices de gestion du Centre de gestion, il convient de se rapporter aux documents suivants

- 1) Le règlement de promotion interne
- 2) Calendriers de mise en œuvre des opérations de promotion interne
- 3) Brochures des conditions statutaires d'accès à la promotion interne par cadre d'emplois
- 4) Dossiers de présentation (catégories A, B, Rédacteur - fonction de secrétaires de Mairie, et C avec et sans examen professionnel)
- 5) Notices explicatives sur les critères utilisés pour le classement des candidats à la promotion interne (catégories A, B et C avec examen professionnel)