



BILAN ANNUEL DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE PROMOTION INTERNE - ANNÉE 2024 -

En application de l'article 20 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial compétent.

Ce bilan a pour objet de présenter, par grade, des données chiffrées concernant l'application des critères fixés par les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne, aux dossiers qui ont été envoyés par les collectivités.

Ne seront évoqués que les grades pour lesquels au moins une promotion était possible et pour lesquels un ou plusieurs dossiers ont été transmis par les collectivités, à savoir :

- Attaché (pour les fonctionnaires de catégorie B),
- Ingénieur,
- Rédacteur et rédacteur principal de 2^{ème} classe,
- Technicien et technicien principal de 2^{ème} classe,
- Assistant de conservation et assistant de conservation principal de 2^{ème} classe,
- Animateur et animateur principal de 2^{ème} classe,
- Agent de maîtrise.

Des promotions internes étaient ouvertes pour d'autres grades, mais pour lesquels aucun dossier n'a été transmis :

- Attaché (pour les fonctionnaires de catégorie A),
- Professeur d'enseignement artistique,
- Éducateur des activités physiques et sportives et éducateur des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe.

Le décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 a modifié les conditions de calcul des quotas pour chaque grade ouvert à la promotion interne. Entré en vigueur au 1^{er} janvier 2024, et ayant pour objectif de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux, le décret a assoupli le mécanisme antérieur :

- Pour la règle de droit commun : il modifie la règle du « 1 pour 3 » en « 1 pour 2 » et inclut 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.



CALENDRIER DE LA PROMOTION INTERNE 2024

Le calendrier relatif à la campagne de promotion interne pour l'année 2024 a été retardé du fait de la revalorisation du métier de secrétaire général de mairie initiée par la loi 2023-1380 du 30 décembre 2023. Dans l'attente de la parution des décrets d'application des mesures relatives à la promotion interne des SGM annoncées dans la loi, le CDG 16 a souhaité dans un premier temps décaler la campagne pour intégrer les nouvelles dispositions. Les textes attendus n'étant toujours pas soumis au Conseil supérieur de la fonction public en avril, le CDG 16 a choisi de lancer la campagne pour ne pas pénaliser les parutions des autres listes d'aptitude.

- ✓ 16 mai : envoi de la note d'information relative à la promotion interne 2024 aux collectivités
- ✓ 21 juin : date limite de retour des dossiers complets
- ✓ Juin : examen des dossiers par les services du Centre de Gestion
- ✓ Jusqu'au 5 août : examen des dossiers par la commission ad hoc -> 3 binômes de représentants des collectivités, chaque binôme examinant les dossiers pour un ou plusieurs cadre(s) d'emplois déterminé(s) (dossiers papier et entretiens)
- ✓ 4 juin : convocations des agents et des membres de la commission pour les entretiens oraux
- ✓ 23 et 24 septembre : entretiens oraux
- ✓ Fin septembre : établissement des classements et arrêtés
- ✓ 1^{er} octobre : date d'effet des listes d'aptitude
- ✓ Début octobre : Envoi des réponses

PROMOTION INTERNE D'ATTACHE (POUR LES AGENTS DE CATEGORIE B)

Promotions possibles	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents reçus en entretien (phase n° 2)	Agents inscrits sur liste d'aptitude
7	22 dossiers (dont 1 dossier incomplet)	21 dossiers : 17 femmes et 4 hommes (soit 80.9% et 19.1%), représentant 18 collectivités *	11 femmes et 3 hommes	6 femmes et 1 homme

* Les multi-employeurs ne sont pas comptabilisés pour les agents intercommunaux.

Part respective des femmes et des hommes dans le cadre d'emplois (constatée sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, via le SIRH en décembre 2024) :

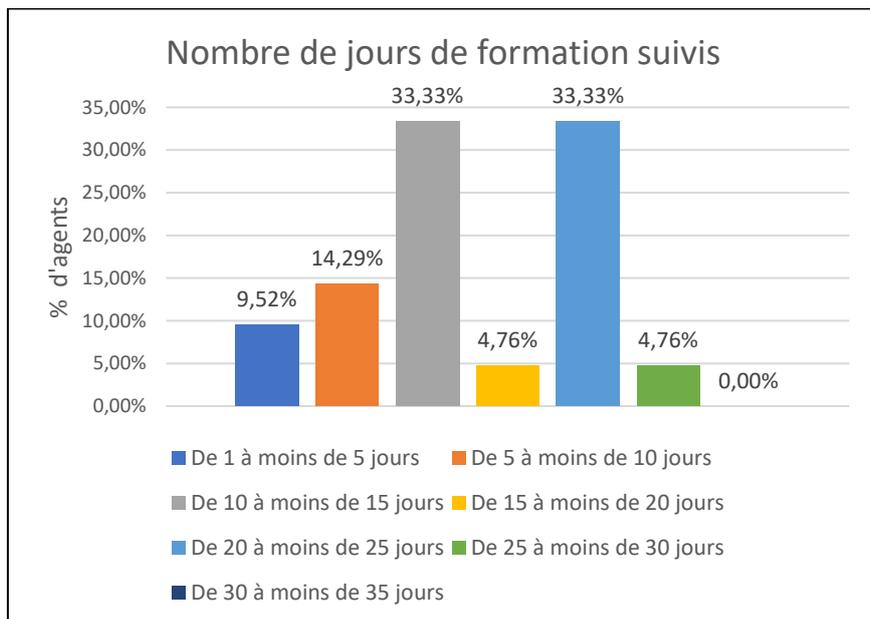
- Femmes : 65.76 %
- Hommes : 34.24 %

➤ **Indicateurs phase n° 1**

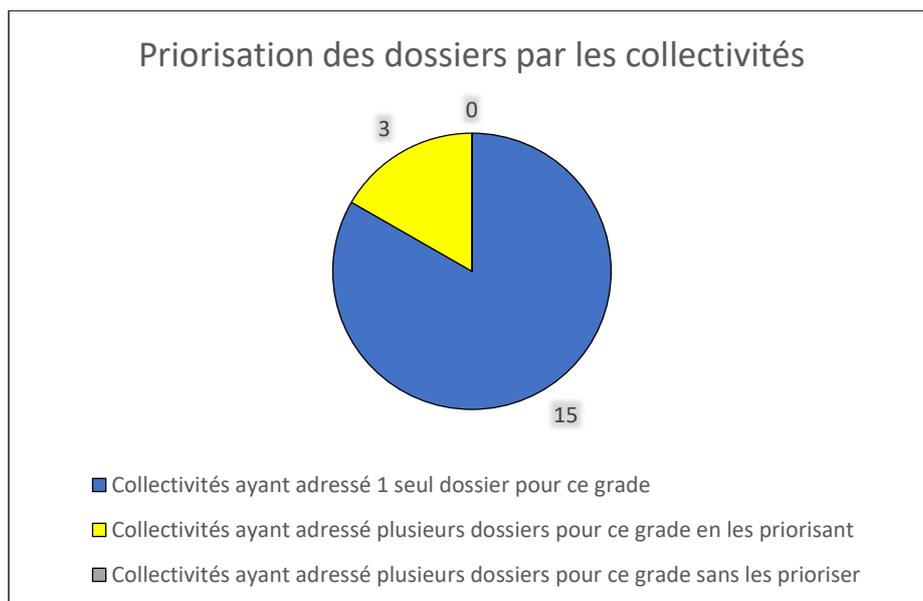
- ✓ Formations suivies, engagement professionnel de l'agent et priorisation des dossiers

Nombre de jours de formations suivis	Nombre d'agents
Moins de 1 jour	0
De 1 à moins de 5 jours	2
De 5 à moins de 10 jours	3
De 10 à moins de 15 jours	7
De 15 à moins de 20 jours	1
De 20 à moins de 25 jours	7
De 25 à moins de 30 jours	1
De 30 à moins de 35 jours	0
De 35 à moins de 40 jours	0
Supérieur ou égal à 40 jours	0

Engagement professionnel / Nombre d'agents	
S'étant présentés au concours du grade visé	8
S'étant présentés à l'examen du grade visé	/
Ayant réussi l'examen professionnel	/
Ne s'étant présenté ni au concours ni à l'examen au cours des 5 dernières années	14



Le nombre de jours de formations est très variable en fonction des agents



- ✓ Acquis de l'expérience professionnelle de l'agent (ensemble des expériences professionnelles et diverses et appréciation de la valeur professionnelle par l'autorité territoriale)

Quelques chiffres :

- Le nombre minimum de points attribués sur 50 a été de 31 ;
- Le nombre maximum de points sur 50 a été de 42 ;
- La moyenne constatée est de 36.43 points.

Moyenne en

➤ Indicateurs phase n° 2

Quelques chiffres concernant l'entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur 100 a été de 60 ;
- Le nombre maximum de points attribués sur 100 a été 95 ;
- La moyenne constatée est de 77.5 points.

➤ Cumul des points des deux phases

Concernant les 14 agents ayant eu un entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur un total de 200 a été de 113 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été 153 ;
- La moyenne constatée est de 134.64 points.

PROMOTION INTERNE D'INGÉNIEUR

Promotions possibles	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents reçus en entretien (phase n° 2)	Agents inscrits sur liste d'aptitude
2	14 dossiers (dont 4 incomplets)	10 dossiers : 3 femmes et 7 hommes (soit 30% et 70%), représentant 9 collectivités *	2 femmes et 3 hommes	2 hommes

* Les multi-employeurs ne sont pas comptabilisés pour les agents intercommunaux.

Part respective des femmes et des hommes dans le cadre d'emplois (constatée sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, via le SIRH en décembre 2024) :

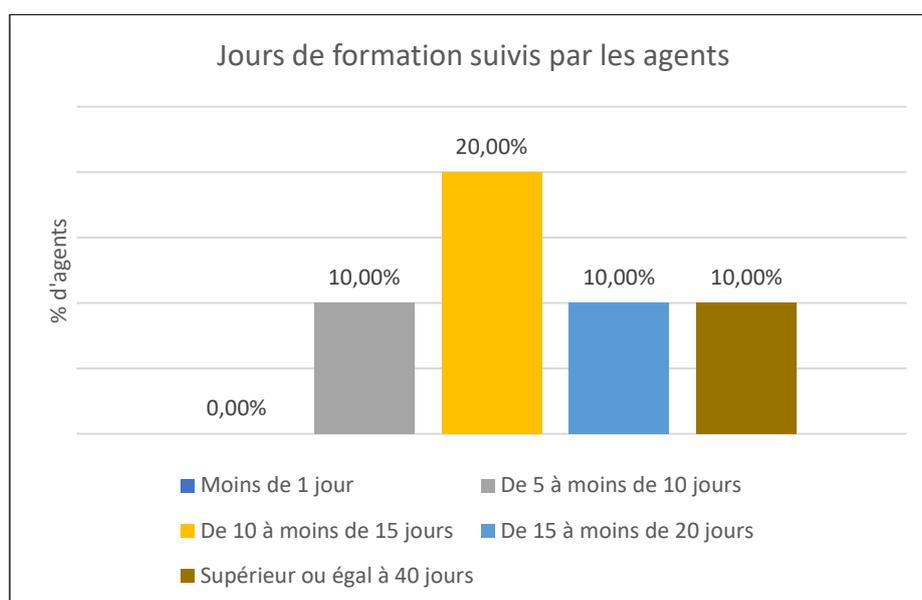
- Femmes : 48.88 %
- Hommes : 51.12 %

➤ Indicateurs phase n° 1

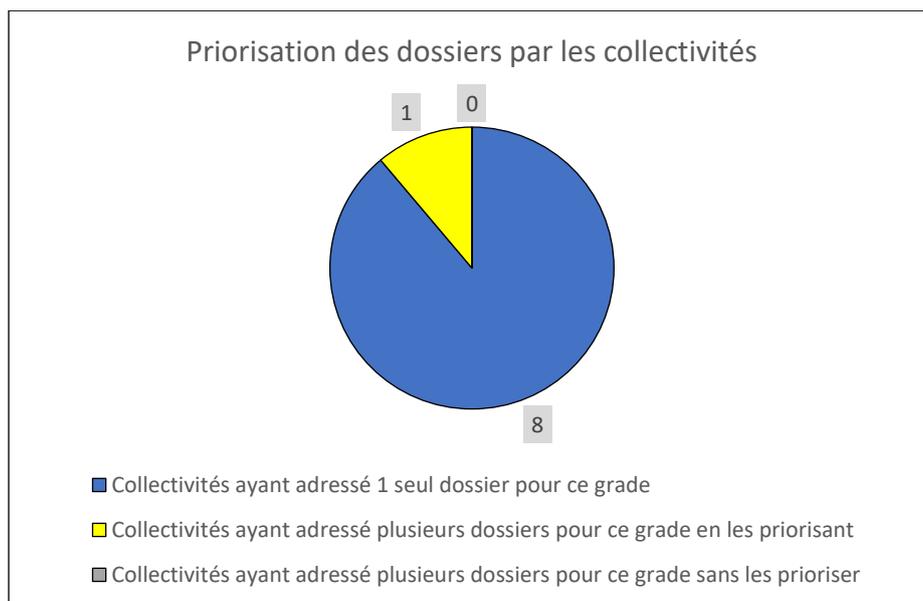
- ✓ Formations suivies, engagement professionnel de l'agent et priorisation des dossiers

Nombre de jours de formations suivis	Nombre d'agents
Moins de 1 jour	0
De 1 à moins de 5 jours	0
De 5 à moins de 10 jours	1
De 10 à moins de 15 jours	2
De 15 à moins de 20 jours	1
De 20 à moins de 25 jours	4
De 25 à moins de 30 jours	1
De 30 à moins de 35 jours	0
De 35 à moins de 40 jours	0
Supérieur ou égal à 40 jours	1

Engagement professionnel / Nombre d'agents	
S'étant présentés au concours du grade visé	2
S'étant présentés à l'examen du grade visé	4
Ayant réussi l'examen professionnel	3
Ne s'étant présenté ni au concours ni à l'examen au cours des 5 dernières années	4



Tous les agents ont réalisé au moins 5 jours de formation sur les 5 dernières années



- ✓ Acquis de l'expérience professionnelle de l'agent (ensemble des expériences professionnelles et diverses et appréciation de la valeur professionnelle par l'autorité territoriale)

Quelques chiffres :

- Le nombre minimum de points attribués sur 50 a été de 35 ;
- Le nombre maximum de points sur 50 a été de 45 ;
- La moyenne constatée est de 42.4 points.

➤ **Indicateurs phase n° 2**

Quelques chiffres concernant l'entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur 100 a été de 75 ;
- Le nombre maximum de points attribués sur 100 a été 97.5 ;
- La moyenne constatée est de 90 points.

➤ **Cumul des points des deux phases**

Concernant les 5 agents ayant eu un entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur un total de 200 a été de 138.5 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été 174.5 ;
- La moyenne constatée est de 160.6 points.

PROMOTION INTERNE DE REDACTEUR ET REDACTEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE

Promotions possibles	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents reçus en entretien (phase n° 2)	Agents inscrits sur liste d'aptitude
7 (à répartir entre les deux grades)	82 dossiers (dont 7 dossiers incomplets et 6 arrivés hors délai) :	69 dossiers :66 femmes et 3 hommes (soit 95.6 % et 4.4 %), représentant 48 collectivités *	13 femmes et 1 homme (pour l'accès au grade de rédacteur	7 femmes

* Les multi-employeurs ne sont pas comptabilisés pour les agents intercommunaux.

Part respective des femmes et des hommes dans le cadre d'emplois (constatée sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, via le SIRH en décembre 2024) :

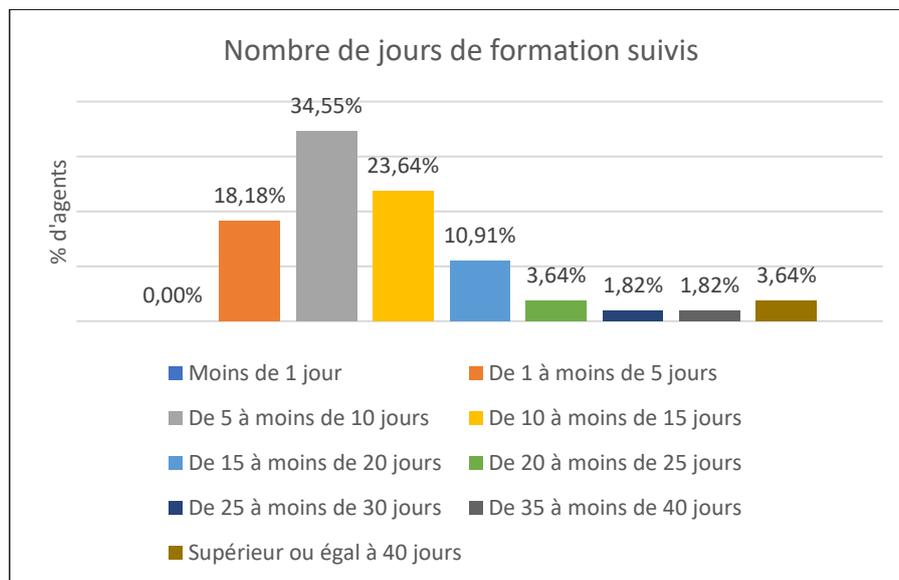
- Femmes : 84.89 %
- Hommes : 15.11 %

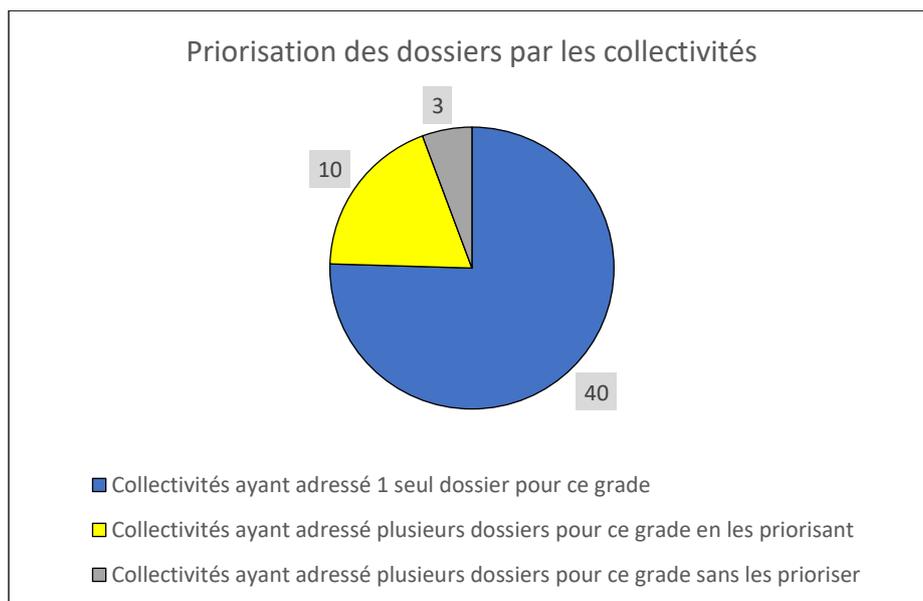
➤ Indicateurs phase n° 1

- ✓ Formations suivies, engagement professionnel de l'agent et priorisation des dossiers

Nombre de jours de formations suivis	Nombre d'agents
Moins de 1 jour	3
De 1 à moins de 5 jours	14
De 5 à moins de 10 jours	16
De 10 à moins de 15 jours	16
De 15 à moins de 20 jours	12
De 20 à moins de 25 jours	2
De 25 à moins de 30 jours	2
De 30 à moins de 35 jours	2
De 35 à moins de 40 jours	1
Supérieur ou égal à 40 jours	1

Engagement professionnel / Nombre d'agents	
S'étant présentés au concours du grade visé	19
S'étant présentés à l'examen du grade visé	7
Ayant réussi l'examen professionnel	4
Ne s'étant présenté ni au concours ni à l'examen au cours des 5 dernières années	44





- ✓ Acquis de l'expérience professionnelle de l'agent (ensemble des expériences professionnelles et diverses et appréciation de la valeur professionnelle par l'autorité territoriale)

Quelques chiffres :

- Le nombre minimum de points attribués sur 50 a été de 25 ;
- Le nombre maximum de points sur 50 a été de 47.5 ;
- La moyenne constatée est de 40,3 points.

➤ **Indicateurs phase n° 2**

Quelques chiffres concernant les entretiens oraux :

- Le nombre minimum de points attribués sur 100 a été de 60 ;
- Le nombre maximum de points attribués sur 100 a été 95 ;
- La moyenne constatée est de 78.2 points.

Une plus grande amplitude entre les nombres de points minimum et les nombres de points maximum, au niveau des 2 phases

➤ **Cumul des points des deux phases**

Concernant les 14 agents ayant eu un entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur un total de 200 a été de 124 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été 168.7 ;
- La moyenne constatée est de 146.92 points.

PROMOTION INTERNE DE TECHNICIEN ET TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2EME CLASSE

Promotions possibles	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents reçus en entretien (phase n° 2)	Agents inscrits sur liste d'aptitude
5 (à répartir entre les deux grades)	19 dossiers (dont 1 dossier incomplet) :	18 dossiers : 4 femmes et 14 hommes (soit 22.22 % et 77.78 %), représentant 14 collectivités *	3 femmes et 7 hommes	5 hommes (au grade de technicien)

* Les multi-employeurs ne sont pas comptabilisés pour les agents intercommunaux.

Part respective des femmes et des hommes dans le cadre d'emplois (constatée sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, via le SIRH en décembre 2024) :

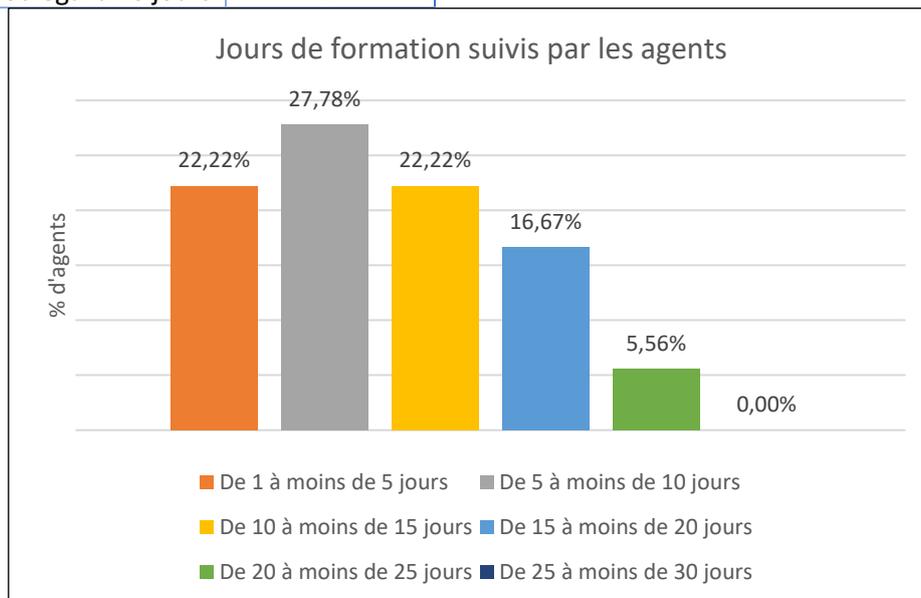
- Femmes : 22.06 %
- Hommes : 77,94 %

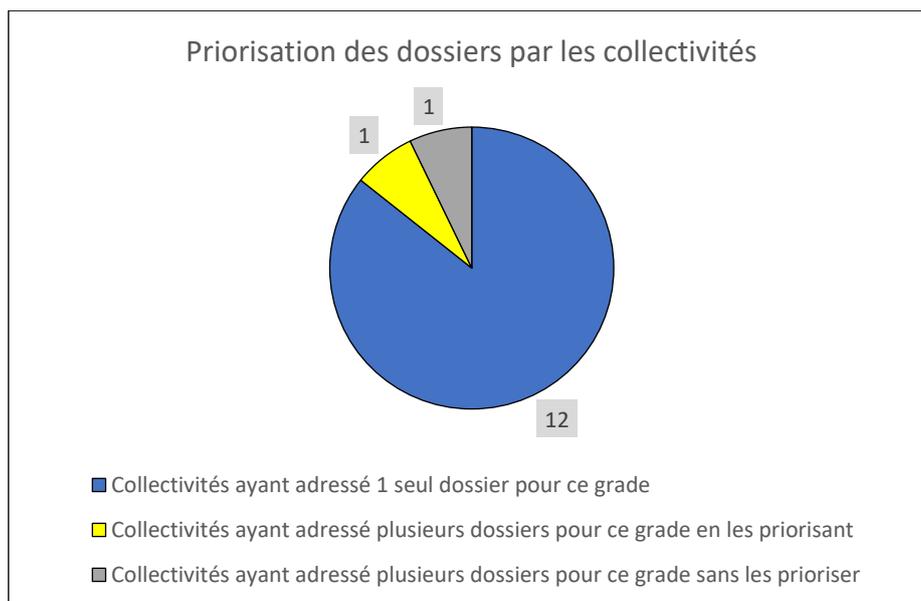
➤ **Indicateurs phase n° 1**

- ✓ Formations suivies, engagement professionnel de l'agent et priorisation des dossiers

Nombre de jours de formations suivis	Nombre d'agents
Moins de 1 jour	0
De 1 à moins de 5 jours	4
De 5 à moins de 10 jours	5
De 10 à moins de 15 jours	4
De 15 à moins de 20 jours	3
De 20 à moins de 25 jours	1
De 25 à moins de 30 jours	0
De 30 à moins de 35 jours	1
De 35 à moins de 40 jours	0
Supérieur ou égal à 40 jours	0

Engagement professionnel / Nombre d'agents	
S'étant présentés au concours du grade visé	0
S'étant présentés à l'examen du grade visé	1
Ayant réussi l'examen professionnel	0
Ne s'étant présenté ni au concours ni à l'examen au cours des 5 dernières années	17





- ✓ Acquis de l'expérience professionnelle de l'agent (ensemble des expériences professionnelles et diverses et appréciation de la valeur professionnelle par l'autorité territoriale)

Quelques chiffres :

- Le nombre minimum de points attribués sur 50 a été de 33.5 ;
- Le nombre maximum de points sur 50 a été de 44.5 ;
- La moyenne constatée est de 39.69 points.

➤ **Indicateurs phase n° 2**

Une plus grande amplitude entre les nombres de points minimum et les nombres de points maximums

Quelques chiffres concernant les entretiens oraux :

- Le nombre minimum de points attribués sur 100 a été de 55 ;
- Le nombre maximum de points attribués sur 100 a été 95 ;
- La moyenne constatée est de 82.75 points.

➤ **Cumul des points des deux phases**

Concernant les huit agents ayant eu un entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur un total de 200 a été de 112 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été 156 ;
- La moyenne constatée est de 139.55 points.

PROMOTION INTERNE D'ASSISTANT DE CONSERVATION ET D'ASSISTANT DE CONSERVATION PRINCIPAL DE 2EME CLASSE

Promotions possibles	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents reçus en entretien (phase n° 2)	Agents inscrits sur liste d'aptitude
2 (à répartir entre les deux grades)	2 dossiers pour Assistant de conservation et 1 dossier examiné pour Assistant de conservation principal de 2 ^{ème} classe:	3 dossiers : 1 femme et 2 hommes (soit 33.33 % et 66.67 %), représentant 3 collectivités *	1 femme et 1 homme	1 femme au grade d'Assistant de conservation et 1 homme au grade d'assistant de conservation principal de 2 ^{ème} classe

* Les multi-employeurs ne sont pas comptabilisés pour les agents intercommunaux.

Part respective des femmes et des hommes dans le cadre d'emplois (constatée sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, via le SIRH en décembre 2024) :

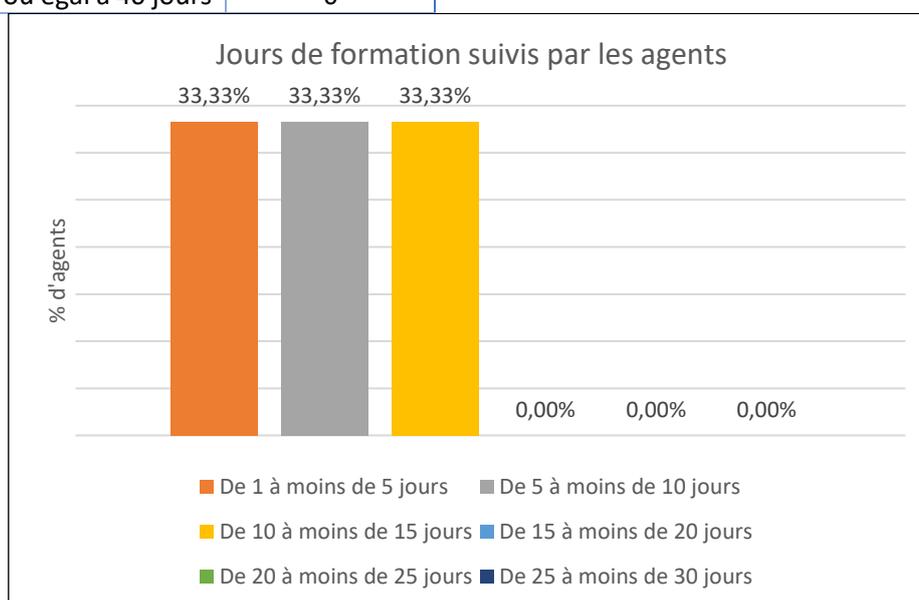
- Femmes : 80.95 %
- Hommes : 19.05 %

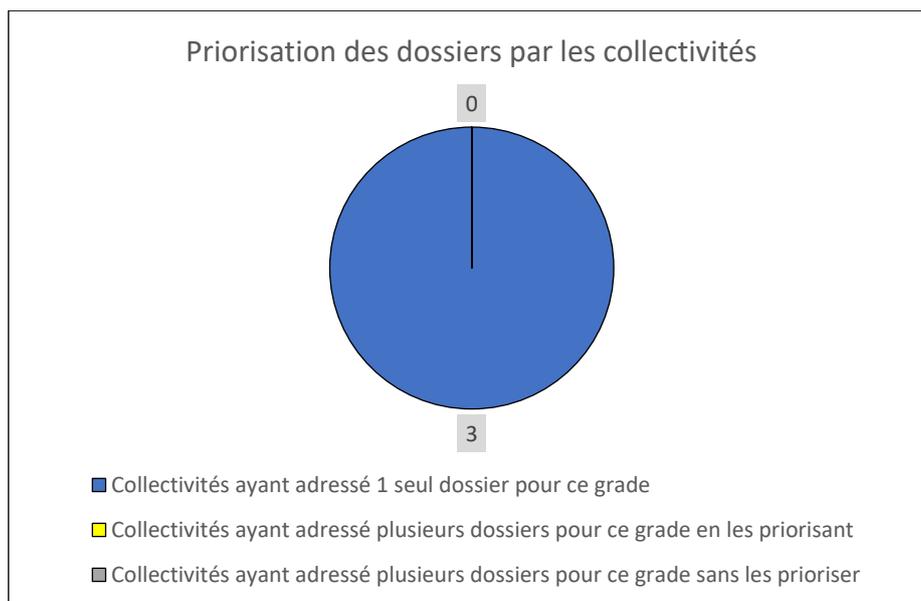
➤ **Indicateurs phase n° 1**

- ✓ Formations suivies, engagement professionnel de l'agent et priorisation des dossiers

Nombre de jours de formations suivis	Nombre d'agents
Moins de 1 jour	0
De 1 à moins de 5 jours	1
De 5 à moins de 10 jours	1
De 10 à moins de 15 jours	1
De 15 à moins de 20 jours	0
De 20 à moins de 25 jours	0
De 25 à moins de 30 jours	0
De 30 à moins de 35 jours	0
De 35 à moins de 40 jours	0
Supérieur ou égal à 40 jours	0

Engagement professionnel / Nombre d'agents	
S'étant présentés au concours du grade visé	1
S'étant présentés à l'examen du grade visé	
Ayant réussi l'examen professionnel	1
Ne s'étant présenté ni au concours ni à l'examen au cours des 5 dernières années	1





- ✓ Acquis de l'expérience professionnelle de l'agent (ensemble des expériences professionnelles et diverses et appréciation de la valeur professionnelle par l'autorité territoriale)

Quelques chiffres :

- Le nombre minimum de points attribués sur 50 a été de 33 ;
- Le nombre maximum de points sur 50 a été de 42 ;
- La moyenne constatée est de 38 points.

➤ **Indicateurs phase n° 2**

Quelques chiffres concernant les entretiens oraux :

- Le nombre minimum de points attribués sur 100 a été de 75 ;
- Le nombre maximum de points attribués sur 100 a été 85 ;
- La moyenne constatée est de 81.67 points.

➤ **Cumul des points des deux phases**

Concernant les huit agents ayant eu un entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur un total de 200 a été de 119 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été 157 ;
- La moyenne constatée est de 139.33 points.

PROMOTION INTERNE D'ANIMATEUR ET D'ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE

Promotions possibles	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents reçus en entretien (phase n° 2)	Agents inscrits sur liste d'aptitude
1 (à répartir entre les deux grades)	4 dossiers (dont 2 dossiers incomplets) :	2 dossiers : 2 femmes et 0 homme (soit 100 % et 0 %), représentant 2 collectivités *	2 femmes	1 femme (au grade d'animateur)

* Les multi-employeurs ne sont pas comptabilisés pour les agents intercommunaux.

Part respective des femmes et des hommes dans le cadre d'emplois (constatée sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, via le SIRH en décembre 2024) :

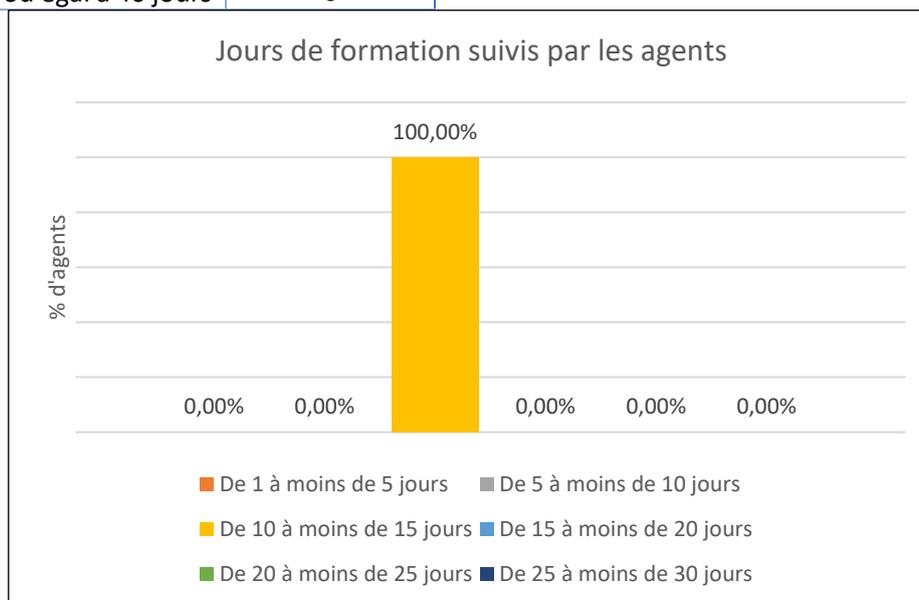
- Femmes : 60 %
- Hommes : 40 %

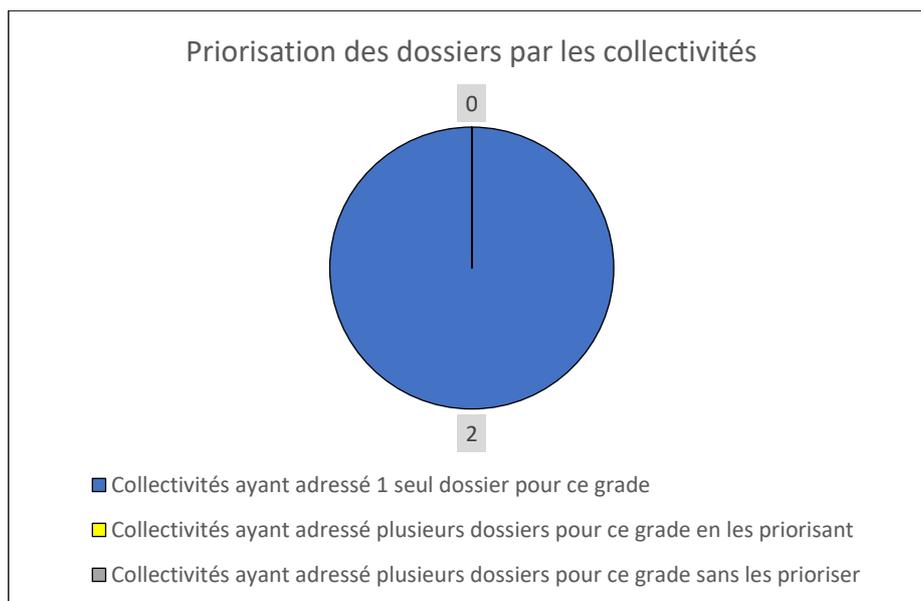
➤ Indicateurs phase n° 1

- ✓ Formations suivies, engagement professionnel de l'agent et priorisation des dossiers

Nombre de jours de formations suivis	Nombre d'agents
Moins de 1 jour	0
De 1 à moins de 5 jours	0
De 5 à moins de 10 jours	0
De 10 à moins de 15 jours	2
De 15 à moins de 20 jours	0
De 20 à moins de 25 jours	0
De 25 à moins de 30 jours	0
De 30 à moins de 35 jours	0
De 35 à moins de 40 jours	0
Supérieur ou égal à 40 jours	0

Engagement professionnel / Nombre d'agents	
S'étant présentés au concours du grade visé	1
S'étant présentés à l'examen du grade visé	0
Ayant réussi l'examen professionnel	0
Ne s'étant présenté ni au concours ni à l'examen au cours des 5 dernières années	1





- ✓ Acquis de l'expérience professionnelle de l'agent (ensemble des expériences professionnelles et diverses et appréciation de la valeur professionnelle par l'autorité territoriale)

Quelques chiffres :

- Le nombre minimum de points attribués sur 50 a été de 42.5 ;
- Le nombre maximum de points sur 50 a été de 43 ;
- La moyenne constatée est de 42.75 points.

➤ **Indicateurs phase n° 2**

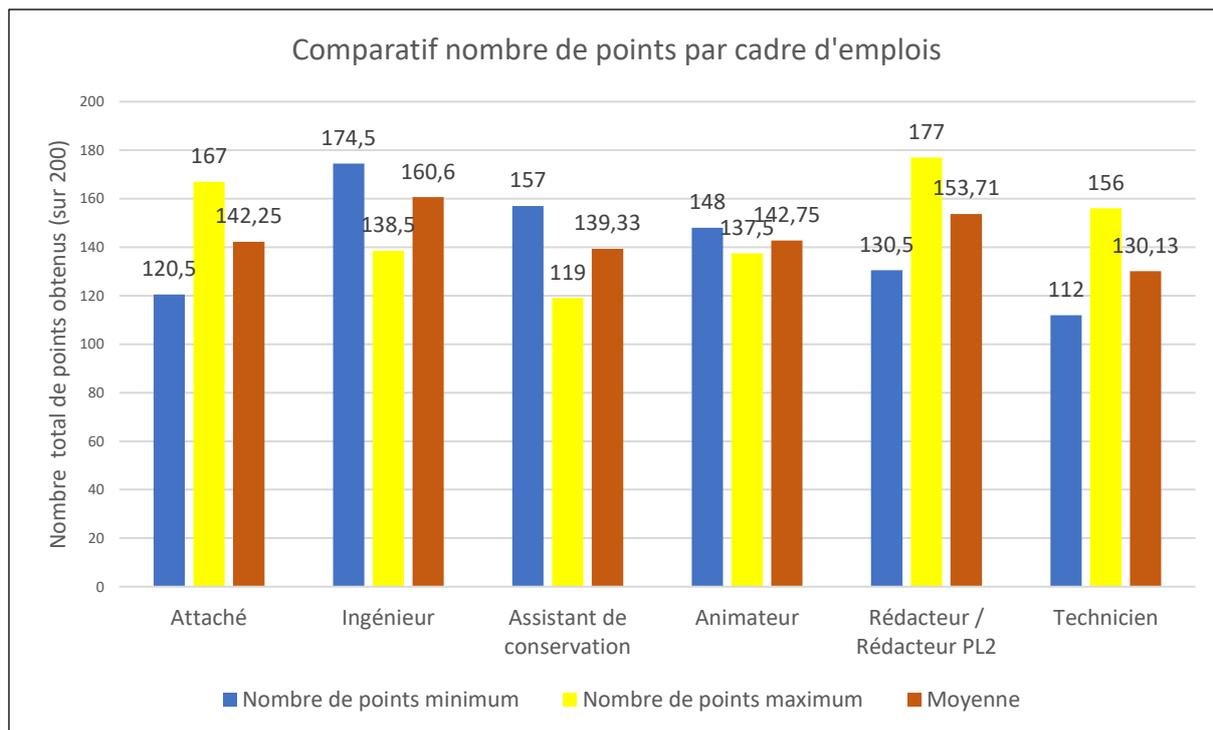
Quelques chiffres concernant les entretiens oraux :

- Le nombre minimum de points attribués sur 100 a été de 75 ;
- Le nombre maximum de points attribués sur 100 a été 90 ;
- La moyenne constatée est de 87.5 points.

➤ **Cumul des points des deux phases**

Concernant les huit agents ayant eu un entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur un total de 200 a été de 137.5 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été 148 ;
- La moyenne constatée est de 142.75 points.



PROMOTION INTERNE D'AGENT DE MAITRISE AU CHOIX ET APRES EXAMEN PROFESSIONNEL

Promotions possibles Au choix	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents inscrits sur liste d'aptitude
Non contingenté	31 dossiers (dont 9 dossiers incomplets)	22 dossiers : 4 femmes et 18 hommes (soit 18.18% et 81.82%), représentant 18 collectivités *	22 (4 femmes et 18 hommes)

* Les multi-employeurs ne sont pas comptabilisés pour les agents intercommunaux.

Promotions possibles Après examen professionnel	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents inscrits sur liste d'aptitude
109	6 dossiers	6 dossiers : 1 femme et 5 hommes (soit 16.67% et 83.33%), représentant 6collectivités *	6 (1 femme et 5 hommes)

* Les multi-employeurs ne sont pas comptabilisés pour les agents intercommunaux.

Part respective des femmes et des hommes dans le cadre d'emplois (constatée sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, via le SIRH en décembre 2024) :

- Femmes : 30.26 %
- Hommes : 69.74 %