



BILAN ANNUEL DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE PROMOTION INTERNE - ANNÉE 2025 -

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. Pour mémoire, les LDG en matière de promotion interne ont été modifiées et arrêtées par le Président du CDG le 16 janvier dernier.

Les LDG du CDG en matière de promotion interne ont été révisées en début d'année 2025 afin :

- D'une part réajuster les critères et leur valorisation,
- D'autre part intégrer la revalorisation du métier de Secrétaire Général de mairie (SGM) en ajoutant le plan de requalification ainsi que la formation-promotion.

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,
- Chef de service de police municipale,
- animateur et animateur principal de 2^{ème} classe,
- Rédacteur : plan de requalification réservé aux fonctionnaires exerçant les fonctions de SGM,
- Agent de maîtrise.

Des promotion 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,
- Educateur 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 2025

Le calendrier relatif à la campagne de promotion interne pour l'année 2025 a été mené en 2 temps :

Pour les grades accessibles sans quota :

- ✓ 16 janvier : envoi de la note d'information relative à la promotion interne des grades accessibles sans quota pour 2025 aux collectivités,
- ✓ 14 février : date limite de retour des dossiers complets
- ✓ Mars : examen des dossiers par les services du Centre de Gestion
- ✓ 1^{er} avril : date d'effet des listes d'aptitude au grade de rédacteur (plan de requalification) et agent de maîtrise

Pour les grades accessibles avec quota :

- ✓ 24 mars : envoi de la note d'information relative à la promotion interne 2025 aux collectivités
- ✓ 25 avril : date limite de retour des dossiers complets
- ✓ 26 mars au 4 mai : examen des dossiers par les services du Centre de Gestion
- ✓ 5 au 23 mai : 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)
- ✓ 5 juin : convocations des agents et des membres de la commission pour les entretiens oraux
- ✓ 26 et 27 juin : entretiens oraux
- ✓ Fin juin / début juillet : établissement des classements et arrêtés
- ✓ 15 juillet : date d'effet des listes d'aptitude
- ✓ Mi juillet : Envoi des réponses

Au total :

- ✓ 298 dossiers ont été étudiés
- ✓ 253 dossiers recevables
- ✓ 45 dossiers incomplets soit 15% des dossiers reçus (3 dossiers sur 20)

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
5	29 dossiers (dont 5 dossiers incomplets)	24 dossiers : 21 femmes et 3 hommes (soit 87.5% et 12.5%), représentant 20 collectivités *	6 femmes et 2 hommes	4 femmes et 1 homme

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

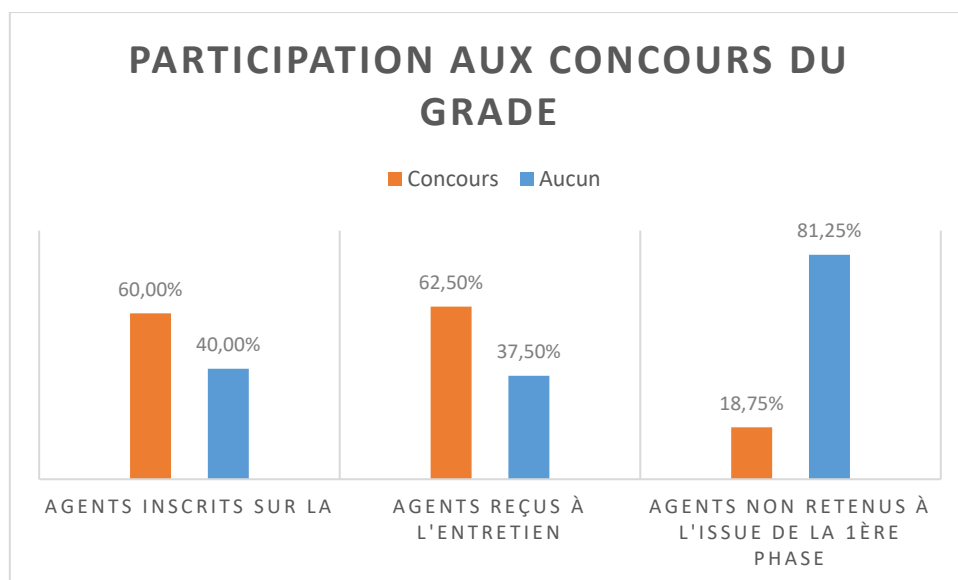
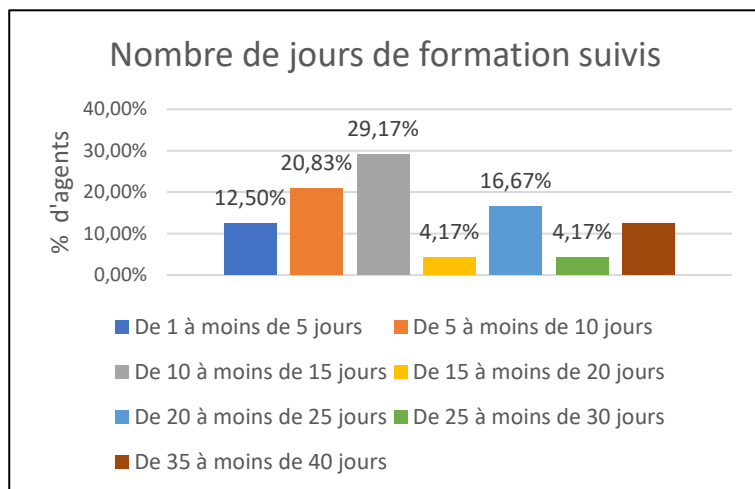
Part respective des femmes et des hommes dans le cadre d'emplois (constatée sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, via le SIRH en octobre 2025) :

- Femmes : 68.8 %
- Hommes : 31.2 %

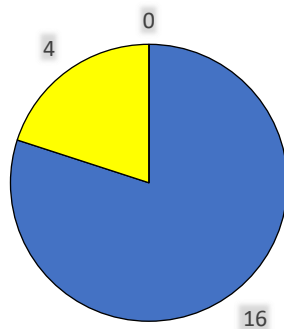
➤ Indicateurs phase n° 1

- ✓ 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	3
De 5 à moins de 10 jours	5
De 10 à moins de 15 jours	7
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	3
Supérieur ou égal à 40 jours	0



Priorisation des dossiers par les collectivités



- Collectivités ayant adressé 1 seul dossier pour ce grade
- Collectivités ayant adressé plusieurs dossiers pour ce grade en les priorisant
- Collectivités ayant adressé plusieurs dossiers pour ce grade sans les prioriser

- ✓ 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 45 a été de 27 ;
- Le nombre maximum de points sur 45 a été de 43 ;
- La moyenne constatée est de 35.10 points.

Moyenne en ↘

➤ Indicateurs phase n° 2

Quelques chiffres concernant l'entretien oral :

- 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 73.75 points.

➤ Cumul des points des deux phases

Concernant les 8 agents ayant eu un entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur un total de 200 a été de 122 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été 167 ;
- La moyenne constatée est de 124 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
3	17 dossiers (dont 2 incomplets)	15 dossiers : 6 femmes et 9 hommes (soit 40% et 60%), représentant 13 collectivités *	3 femmes et 3 hommes	1 femme et 2 hommes

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

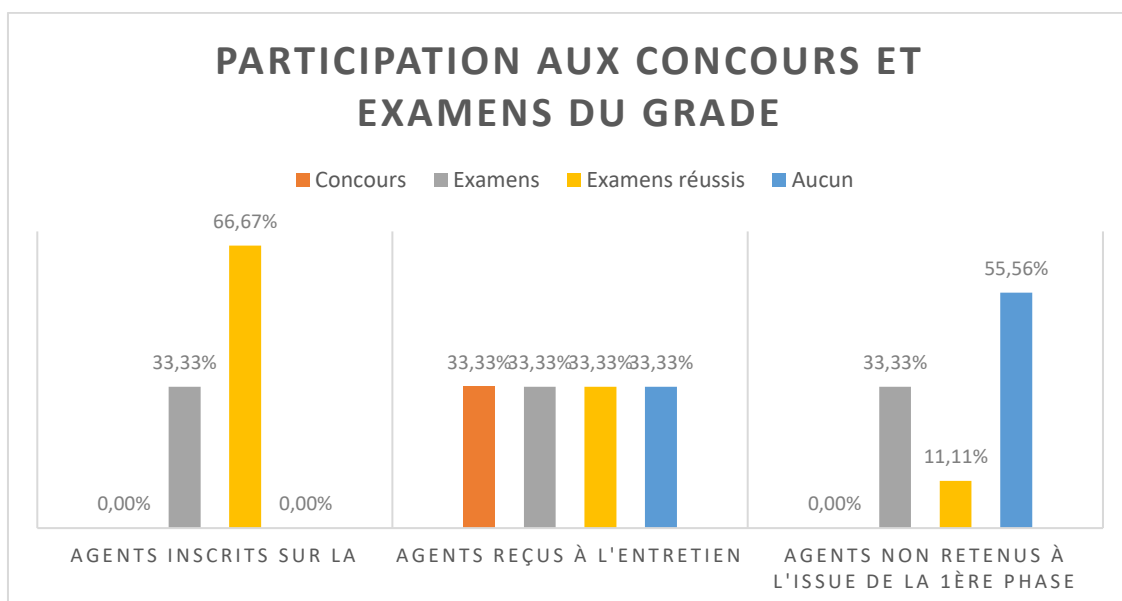
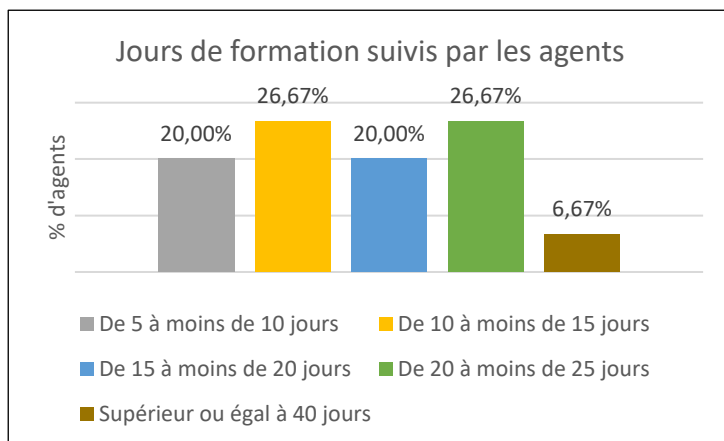
Part respective des femmes et des hommes dans le cadre d'emplois (constatée sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, via le SIRH en octobre 2025) :

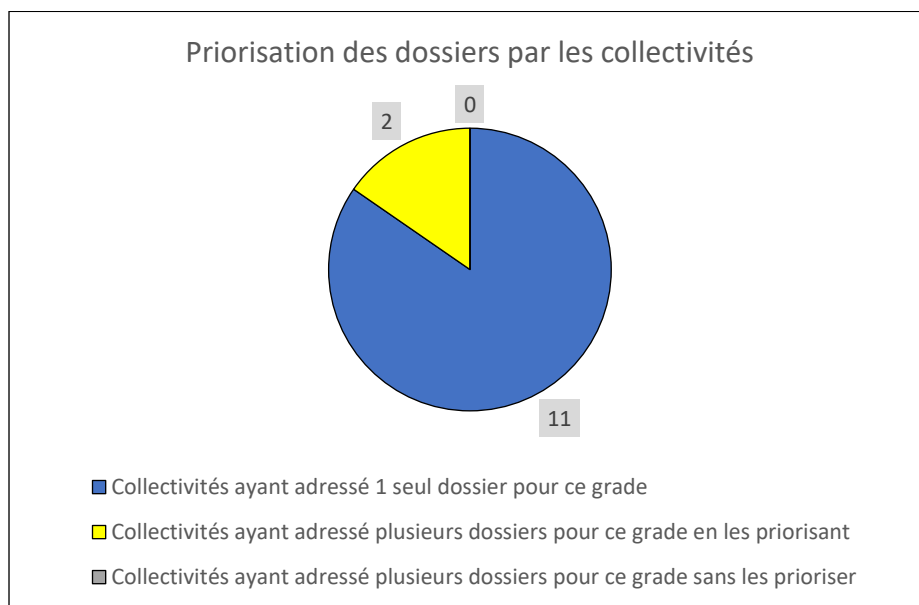
- Femmes : 46.66 %
- Hommes : 53.34 %

➤ 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	3
De 10 à moins de 15 jours	4
De 15 à moins de 20 jours	3
De 20 à moins de 25 jours	4
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	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 45 a été de 31 ;
- Le nombre maximum de points sur 45 a été de 42 ;
- La moyenne constatée est de 36.73 points.

➤ Indicateurs phase n° 2

Quelques chiffres concernant l'entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur 100 a été de 87.5 ;
- Le nombre maximum de points attribués sur 100 a été 96.25 ;
- La moyenne constatée est de 91.66 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 154.25 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été 168 ;
- La moyenne constatée est de 160.67 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
10 (à répartir entre les deux grades)	54 dossiers (dont 11 dossiers incomplets et 6 arrivés hors délai) :	43 dossiers :41 femmes et 2 hommes (soit 95.3 % et 4.7 %), représentant 29 collectivités *	13 femmes et 2 homme (pour l'accès au grade de rédacteur	8 femmes et 2 hommes

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

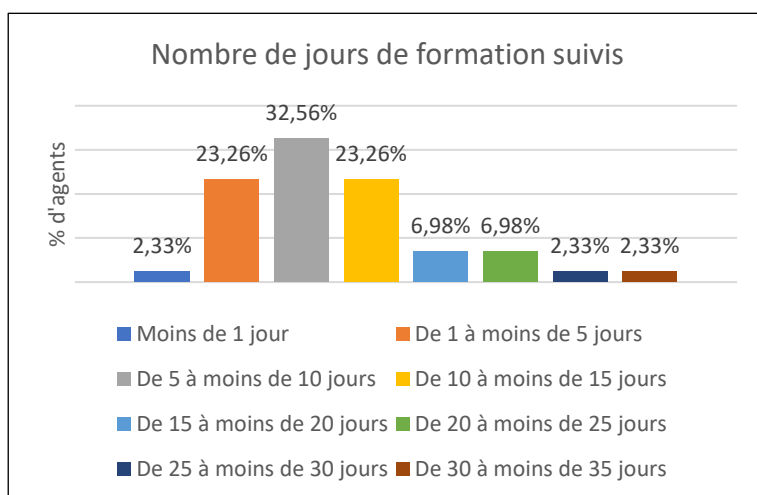
Part respective des femmes et des hommes dans le cadre d'emplois (constatée sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, via le SIRH en octobre 2025) :

- Femmes : 88 %
- Hommes : 12 %

➤ Indicateurs phase n° 1

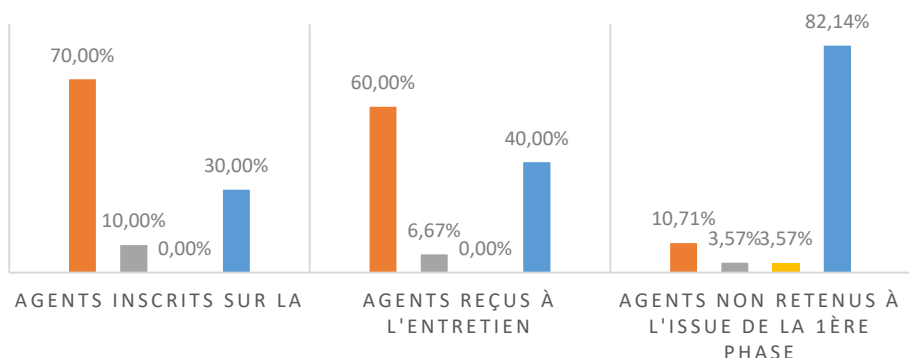
- ✓ Formations suivies, engagement professionnel de l'agent et priorisation des dossiers

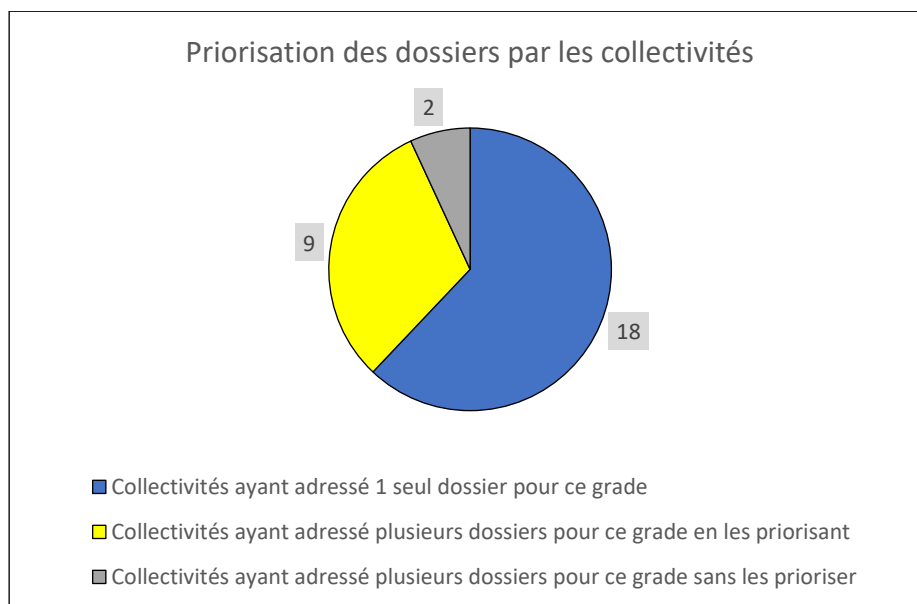
Nombre de jours de formations suivis	Nombre d'agents
Moins de 1 jour	1
De 1 à moins de 5 jours	10
De 5 à moins de 10 jours	14
De 10 à moins de 15 jours	10
De 15 à moins de 20 jours	3
De 20 à moins de 25 jours	3
De 25 à moins de 30 jours	1
De 30 à moins de 35 jours	1
De 35 à moins de 40 jours	0
Supérieur ou égal à 40 jours	0



PARTICIPATION AUX CONCOURS ET EXAMENS DU GRADE

Concours Examens Examens réussis Aucun





- ✓ 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 45 a été de 28 ;
- Le nombre maximum de points sur 45 a été de 43 ;
- La moyenne constatée est de 38,6 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 97,5 ;
- La moyenne constatée est de 87,5 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 15 agents ayant eu un entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur un total de 200 a été de 136 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été 170,5 ;
- La moyenne constatée est de 154,25 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)	29 dossiers (dont 7 dossiers incomplet) :	22 dossiers : 4 femmes et 18 hommes (soit 18,18 % et 81,82 %), représentant 14 collectivités *	8 hommes	8 hommes (au grade de technicien)

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

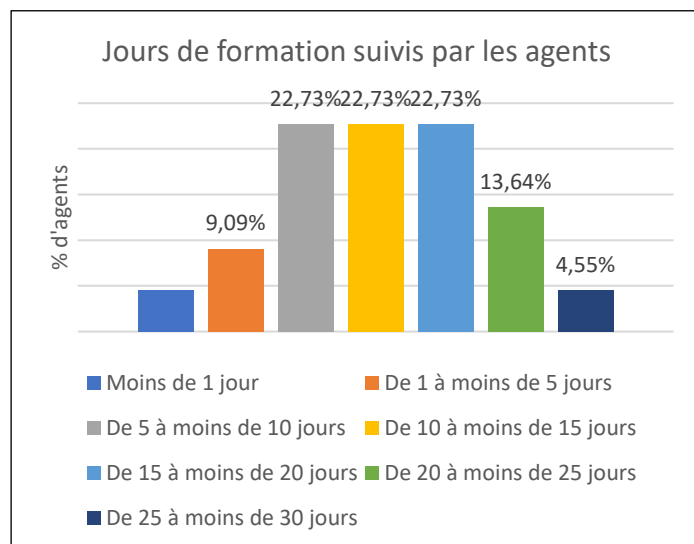
Part respective des femmes et des hommes dans le cadre d'emplois (constatée sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, via le SIRH en octobre 2025) :

- Femmes : 22.96 %
- Hommes : 77,04 %

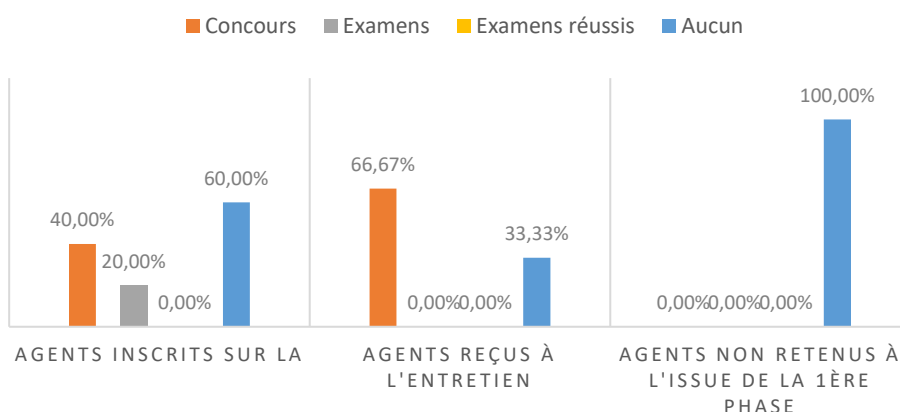
➤ Indicateurs phase n° 1

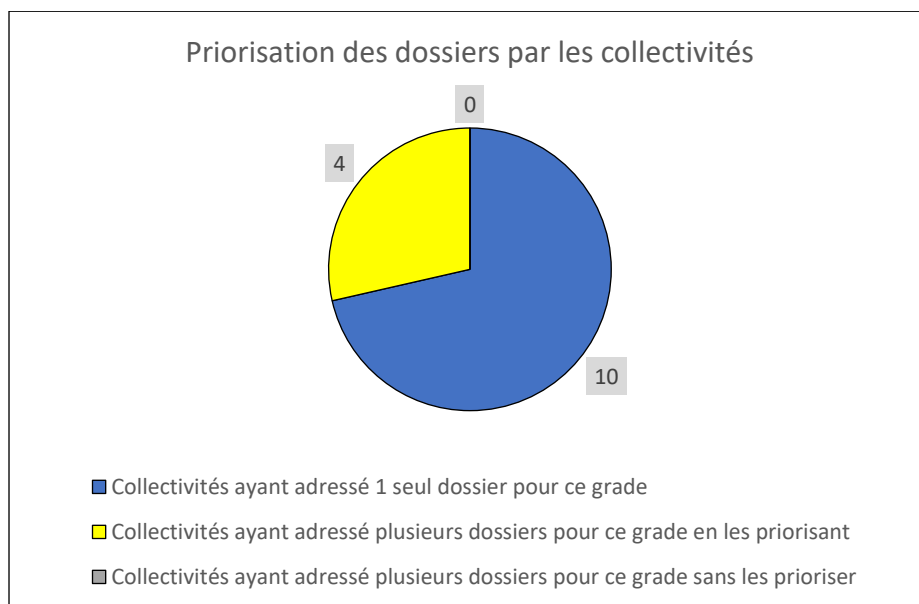
- ✓ Formations suivies, engagement professionnel de l'agent et priorisation des dossiers

Nombre de jours de formations suivis	Nombre d'agents
Moins de 1 jour	1
De 1 à moins de 5 jours	2
De 5 à moins de 10 jours	5
De 10 à moins de 15 jours	5
De 15 à moins de 20 jours	5
De 20 à moins de 25 jours	3
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



PARTICIPATION AUX CONCOURS ET EXAMENS DU GRADE





- ✓ 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 45 a été de 21 ;
- Le nombre maximum de points sur 45 a été de 41 ;
- La moyenne constatée est de 29,5 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 82.5 ;
- Le nombre maximum de points attribués sur 100 a été 95 ;
- La moyenne constatée est de 89.69 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 160 ;
- La moyenne constatée est de 147,06 points.

PROMOTION INTERNE DE CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE

Promotions possibles	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents reçus en entretien (phase n° 2)	Agents inscrits sur liste d'aptitude
1	2 dossiers	2 dossiers : 2 hommes représentant 2 collectivités *	2 hommes	1 homme

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

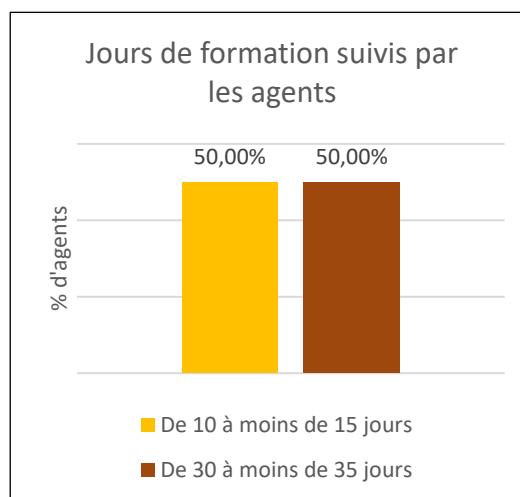
Part respective des femmes et des hommes dans le cadre d'emplois (constatée sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, via le SIRH en octobre 2025) :

▪ Hommes : 100 %

➤ Indicateurs phase n° 1

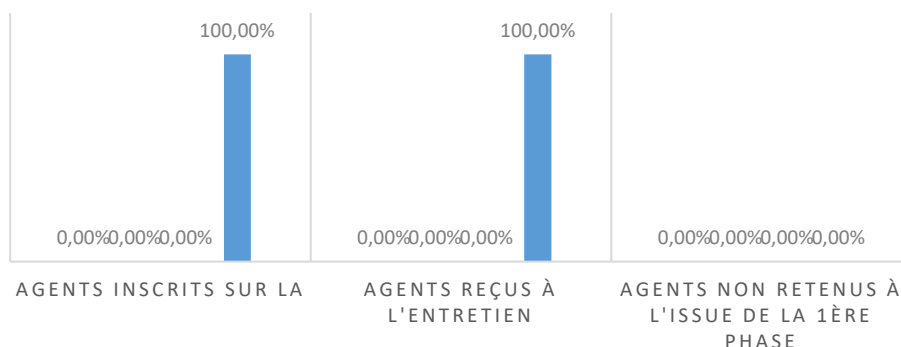
✓ Formations suivies, engagement professionnel de l'agent et priorisation des dossiers

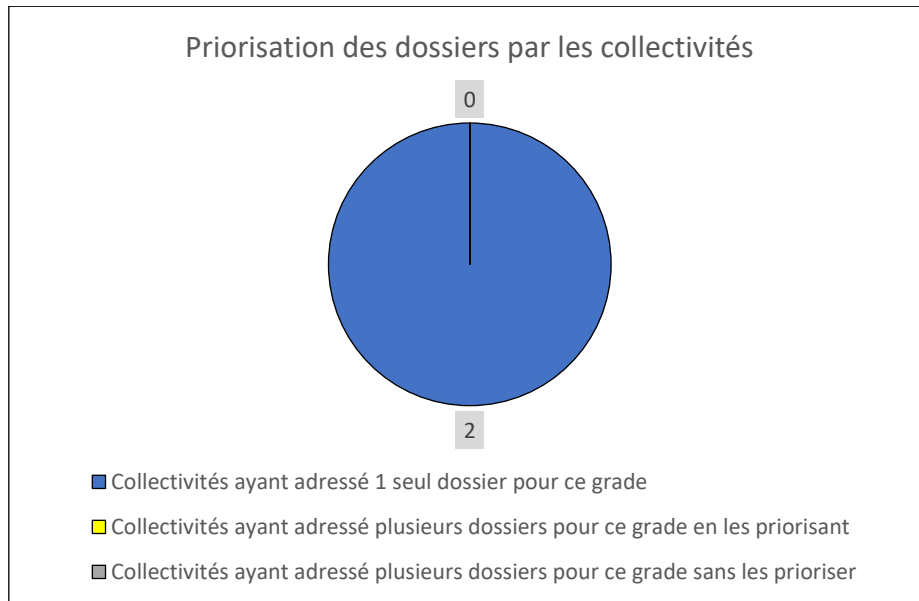
Nombre de jours de formations suivis	Nombre d'agents
Moins de 1 jour	0
De 1 à moins de 5 jours	0
De 5 à moins de 10 jours	0
De 10 à moins de 15 jours	1
De 15 à moins de 20 jours	0
De 20 à moins de 25 jours	0
De 25 à moins de 30 jours	0
De 30 à moins de 35 jours	1
De 35 à moins de 40 jours	0
Supérieur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



PARTICIPATION AUX CONCOURS ET EXAMENS DU GRADE

Concours Examens Examens réussis Aucun





- ✓ 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 45 a été de 38 ;
- Le nombre maximum de points sur 45 a été de 45 ;
- La moyenne constatée est de 41.5 points.

➤ **Indicateurs phase n° 2**

Quelques chiffres concernant les entretiens oraux : les 2 agents ont obtenu 85 points sur 100

➤ **Cumul des points des deux phases**

Concernant les 2 agents ayant eu un entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur un total de 200 a été de 143 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été 156 ;
- La moyenne constatée est de 149,5 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)	3 dossiers (dont 1 dossier incomplet) :	2 dossiers : 2 femmes et 0 homme (soit 100 % et 0 %), représentant 1 collectivité *	2 femmes	1 femme (au grade d'animateur)

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

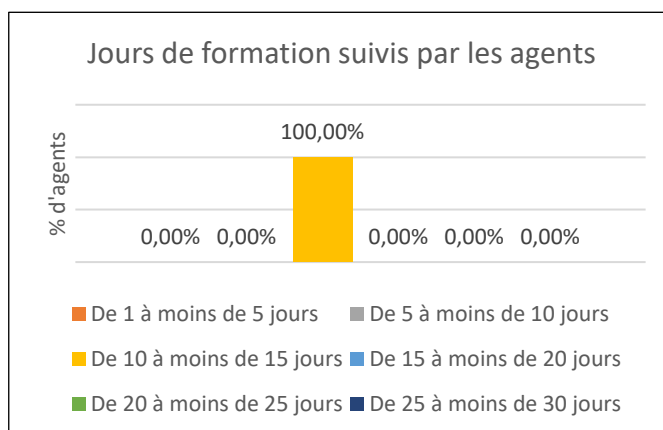
Part respective des femmes et des hommes dans le cadre d'emplois (constatée sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, via le SIRH en décembre 2024) :

▪ Femmes : 63,63 % ▪ Hommes : 36,37 %

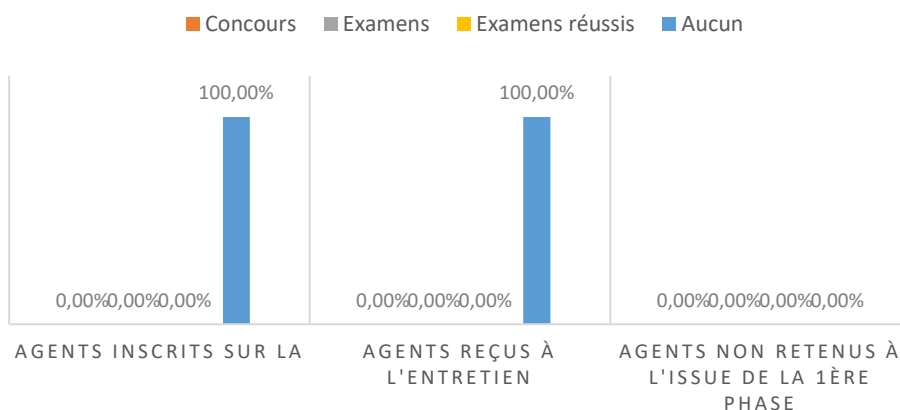
➤ Indicateurs phase n° 1

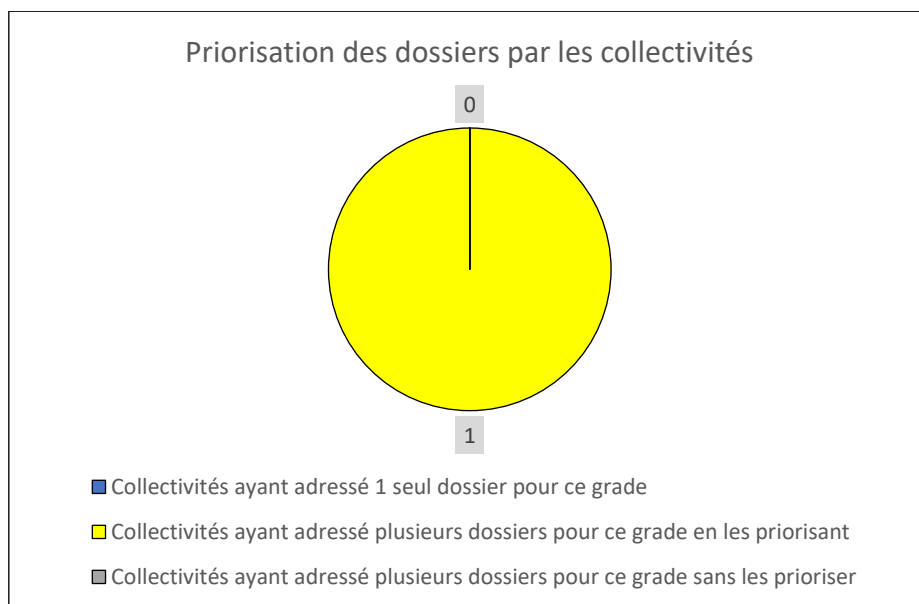
✓ Formations suivies, engagement professionnel de l'agent et priorisation des dossiers

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	2
De 10 à moins de 15 jours	0
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



PARTICIPATION AUX CONCOURS ET EXAMENS DU GRADE





- ✓ 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 45 a été de 38 ;
- Le nombre maximum de points sur 45 a été de 42 ;
- La moyenne constatée est de 40 points.

➤ **Indicateurs phase n° 2**

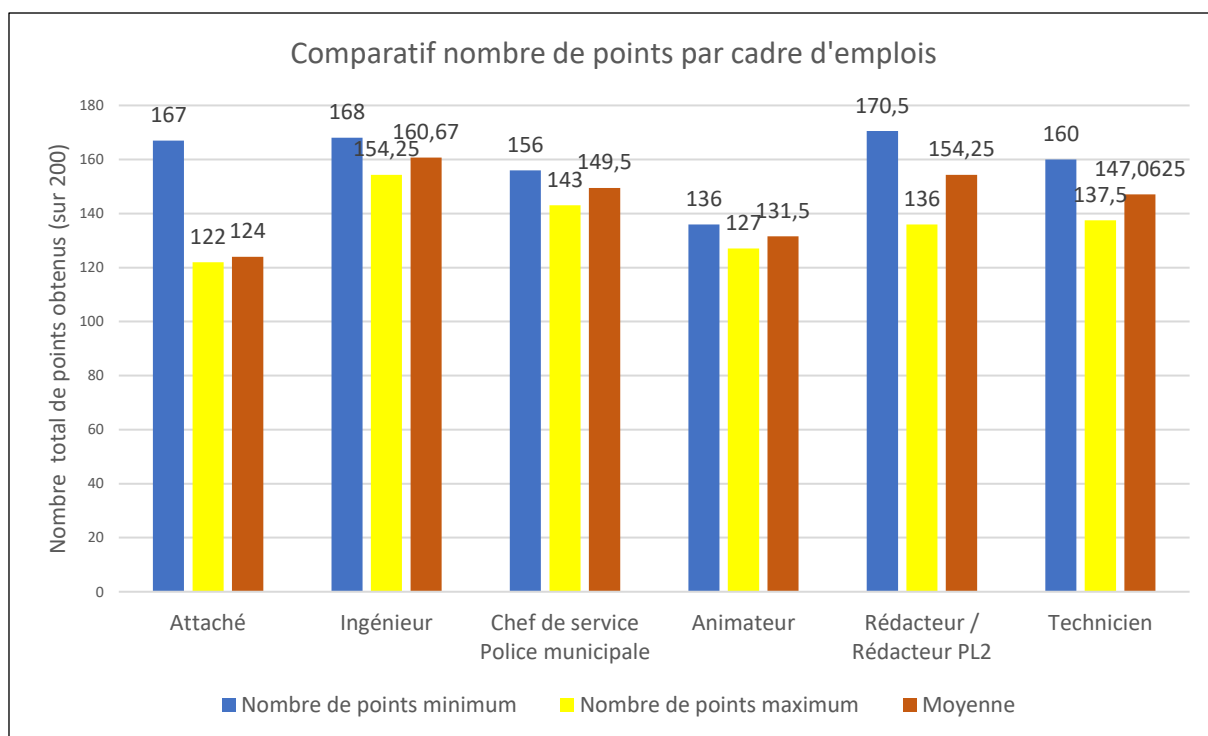
Quelques chiffres concernant les entretiens oraux :

- Le nombre minimum de points attribués sur 100 a été de 75 ;
- Le nombre maximum de points attribués sur 100 a été 80 ;
- La moyenne constatée est de 77.5 points.

➤ **Cumul des points des deux phases**

Concernant les 2 agents ayant eu un entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur un total de 200 a été de 127 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été 136 ;
- La moyenne constatée est de 131,5 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	38 dossiers (dont 11 dossiers incomplets)	27 dossiers : 11 femmes et 16 hommes (soit 40,74% et 59,26%), représentant 23 collectivités *	27 (11 femmes et 16 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	0 dossier		

* 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 octobre 2025) :

- Femmes : 30.15 %
- Hommes : 69.85 %

PROMOTION INTERNE DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE : Transitoire et Pérenne

Promotions possibles Plan de requalification	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents inscrits sur liste d'aptitude
Non contingenté	125 dossiers (dont 9 dossiers incomplets)	88 dossiers : 86 femmes et 2 hommes (soit 97,72% et 2,28%), représentant 116 collectivités *	88 (86 femmes et 2 hommes)

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

Promotions possibles Formation- promotion	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents inscrits sur liste d'aptitude
	0 dossier		

** 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 octobre 2025) :

- Femmes : 88 %
- Hommes : 12 %