CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

ARRETE PORTANT ETABLISSEMENT DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE DE PROMOTION INTERNE

LE PRESIDENT DU CENTRE DE GESTION,

Vu :
- le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L. 264-2 et L. 523-1 et suivants,
- 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 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale,
- le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 modifié relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;
- 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,
- l'avis favorable du Comité social territorial placé près du Centre de gestion du 5 mai 2025,
- les avis des comités sociaux territoriaux des communes et établissements publics de plus de 50 agents.

Conformément à l'article 16 du décret du 29 novembre 2019 susvisé, les comités sociaux territoriaux des communes et établissements publics de plus de 50 agents ont été consultés le 7 mai 2025. Au 7 juillet 2025, dix de ces comités avaient émis un avis. En l'absence de transmission de leur avis dans ce délai, les autres comités sont réputés consultés.

ARRÊTE

Article 1er : Les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont instituées conformément au présent arrêté et aux annexes jointes.

Ces lignes directrices de gestion déterminent les critères de la promotion interne en vue de l'établissement des listes d'aptitude établies au titre des articles L. 523-1 et L. 523-5 du code général de la fonction publique pour :

- ✓ Les collectivités et établissements affiliés au Centre de gestion de la Sarthe ;
- ✓ Le Centre de gestion de la Sarthe.

Article 2 : Conformément à l'article L. 264-2 du code général de la fonction publique, le Président du Centre de gestion se fera assister par un vice-président du Centre de gestion, représentant des collectivités affiliées, afin d'établir les listes d'aptitude mentionnées à l'article 1er.

Article 3 : Les lignes directrices de gestion ainsi arrêtées prennent effet au 9 juillet 2025 et sont établies pour une durée de 6 ans. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la procédure prévue à l'article 16 du décret du 29 novembre 2019 susvisé.

Article 4 : Conformément à l'article 17 du décret du 29 novembre 2019 susvisé, les lignes directrices de gestion seront rendues accessibles aux agents par leur publication sur le site Internet du Centre de gestion.

Article 5 : Le présent arrêté fera l'objet d'une transmission au représentant de l'Etat et d'une publication sur le site Internet du Centre de gestion.

Article 6 : Le Président et la directrice générale des services du Centre de gestion sont chargés, en ce qui les concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Article 7 : Le Président du Centre de gestion de la Sarthe certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte et informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Nantes - 6, Allée de l'Ile Gloriette 44041 NANTES CEDEX - dans un délai de deux mois à compter de sa publication. La juridiction administrative compétente peut également être saisie par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr

Fait au Mans, le 9 juillet 2025
Le Président
Didier REVEAU

Transmis au contrôle de légalité le 9 juillet 2025
Publié le 9 juillet 2025

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

ANNEXE 1 - LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE DE PROMOTION INTERNE

1. Recevabilité des dossiers de promotion interne en matière de formations obligatoires

Aucun agent ne peut être inscrit sur une liste d'aptitude s'il ne remplit pas, d'une part, les conditions statutaires et, d'autre part, les conditions de formation de professionnalisation obligatoires suivantes :

- ✓ au premier emploi, dans un délai de 2 ans après leur nomination (3 jours en catégorie C, 5 jours en catégories A et B) – formation obligatoire pour les agents recrutés après le 1er juillet 2008 et formation à ne pas confondre avec la formation d'intégration,
- ✓ à l'issue du délai de 2 ans suivant la formation au premier emploi, une formation tout au long de la carrière (2 jours par période de 5 ans révolue[1]),
- ✓ le cas échéant, à la suite de l'affectation dans un poste à responsabilité, dans un délai de 6 mois (3 jours). Sont considérés comme postes à responsabilité les emplois fonctionnels, les emplois considérés à responsabilité par l'autorité territoriale après avis du Comité social territorial et les emplois éligibles à la NBI de l'annexe 1 du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006.

En vertu du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux modifié par le décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024, les fonctionnaires territoriaux qui n'ont pas respecté l'échéance des périodes de formation obligatoire peuvent toutefois accéder à un nouveau cadre d'emplois au titre de la promotion interne s'ils justifient du suivi des formations obligatoires en cause pour les périodes révolues[2] avant leur inscription sur la liste d'aptitude dressée au titre de la promotion interne. Un mécanisme de régularisation de la réalisation des formations obligatoires a posteriori est donc mis en place.

Afin de tenir compte du caractère récent de cette modification règlementaire, les conditions relatives aux formations obligatoires ne seront appliquées qu'à partir de la promotion interne 2026.

A titre d'exemple : un agent de catégorie C ayant été recruté stagiaire le 1er mars 2011 doit pouvoir établir avoir accompli, en 2025 :

- ✓ 3 jours de formation au premier emploi au titre de la période révolue du 1er mars 2011 au 1er mars 2013
- ✓ 2 jours de formation tout au long de la vie professionnelle au titre de la période révolue du 1er mars 2013 au 1er mars 2018 et 2 jours de formation au titre de la période révolue du 1er mars 2018 au 28 février 2023.

Si l'agent n'a pas réalisé ces actions de formation sur les périodes concernées, il pourra régulariser sa situation en 2026 en réalisant en 2025 3 jours de formation au premier emploi et 4 jours de formation tout au long de la vie professionnelle ou en fournissant une attestation de dispense de formation établie par le CNFPT.

2. L'adoption de critères visant une plus grande transparence

L'article L. 523-1 du code général de la fonction publique prévoit que le Président du Centre de gestion établit les listes d'aptitude au titre de la promotion interne au vu des lignes directrices de gestion « *sans renoncer à son pouvoir d'appréciation* ». Les critères d'analyse des dossiers ne peuvent donc être uniquement mathématiques.

---

[1] Pour les agents de la filière de la police municipale : 10 jours par période de 3 ans pour les membres du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ; 10 jours par période de 5 ans pour les membres du cadre d'emplois des agents de police municipale).

[2] 5 jours de formation au premier emploi pour un agent de catégorie A et B ou 3 jours pour un agent de catégorie C sur une période révolue de deux ans à partir de la nomination ; 2 jours de formation tout au long de la carrière par période révolue de 5 ans.

Les critères retenus tiennent compte de :

- ✓ L'existence du pouvoir d'appréciation du Président du Centre de gestion,
- ✓ Le renforcement des critères objectifs pour permettre une meilleure lisibilité des résultats,
- ✓ La prise en compte des spécificités des déchargés syndicaux,
- ✓ La volonté de généraliser l'entretien professionnel (obligatoire depuis 2015) en utilisant le compte rendu d'entretien professionnel (CREP) comme support de l'avis de l'autorité territoriale, le Président du Centre de gestion se réservant la possibilité de modifier le nombre de points attribués par la collectivité après un examen du CREP,
- ✓ La volonté de valoriser la présentation et l'obtention d'un concours ou d'un examen professionnel,
- ✓ La prise en compte de l'investissement des agents dans l'encadrement d'un stagiaire long ou d'un apprenti,
- ✓ La prise en compte de l'égalité femme/homme.

Ces critères sont présentés à l'annexe 2.

3. La prise en compte des spécificités de certains cadres d'emploi

Conformément à l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique, l'inscription sur la liste d'aptitude des agents ayant réussi un examen professionnel se fera automatiquement s'agissant de la promotion interne aux cadres d'emplois relevant de la catégorie B en-dehors des grades de base, sans examen de la valeur professionnelle ni prise en compte des lignes directrices de gestion.

A titre d'exemple : 10 postes ouverts au titre de la promotion interne au cadre d'emplois de technicien et 12 dossiers présentés pour l'accès au grade de technicien et 1 réussite à l'examen professionnel de technicien principal de 2e classe :

- une liste d'aptitude de technicien principal de 2e classe sera automatiquement établie avec le nom de l' agent ;
- une liste d'aptitude de technicien sera établie avec 9 noms d'agents dont les dossiers auront été analysés au regard des critères établis par les lignes directrices de gestion.

S'agissant de la promotion interne d'agent de maîtrise sans quota et avec quota, le nombre de postes ouverts est à chaque fois supérieur au nombre de dossiers présentés. Il convient toutefois de procéder à l'analyse de la valeur professionnelle de l'agent et de conserver le pouvoir d'appréciation du Président du Centre de gestion.

Outre les conditions de recevabilité, il est prévu une analyse limitée à la valeur professionnelle et de sa motivation au regard d'un dossier lui aussi simplifié.

Si jamais le nombre de dossiers présentés était supérieur au nombre de postes ouverts, un dossier complémentaire serait adressé aux collectivités ayant présenté un dossier à ce titre et les critères prévus par les lignes directrices de gestion pour les autres cadres d'emploi seraient alors utilisés.

AR CONTROLE DE LEGALITE : 072-287200273-20250709-250709DIR01ART-AU
en date du 09/07/2025 ; REFERENCE ACTE : 250709DIR01ART

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

ANNEXE 2 - LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE DE PROMOTION INTERNE
CRITERES D'ANALYSE DES DOSSIERS

I. Parcours professionnel et acquis de l'expérience			
	Points accordés	Points max	Précisions
Ancienneté tous secteurs confondus (privé/public/activités syndicales) Les interruptions de carrière liées à l'éducation des enfants (congé parental, disponibilité pour élever un enfant) sont prises en compte au même titre qu'une activité professionnelle.	0 à 8 ans : 1 point 9 à 15 ans: 2 points 16 à 20 ans : 3 points + de 20 ans : 4 points	4	
Obtention d'un concours - PI de catégorie A	4 points par concours (cat. C et B) *dans la limite de 2 concours*	8	
Obtention d'un concours - PI de catégorie B	4 points par concours (cat. C) *dans la limite de 2 concours*		
Obtention d'un examen professionnel - PI de catégorie A	3 points par concours (cat. C et B) *dans la limite de 2 examens*	6	
Obtention d'un examen professionnel - PI de catégorie B	3 points par concours (cat. C) *dans la limite de 2 examens*		
Présentation au concours pour lequel la promotion interne est sollicitée	1 point sans admissibilité 3 points avec admissibilité *dans la limite d'1 concours*	3	
Présentation à un examen professionnel pour lequel la promotion interne est sollictée (*exemple : examen professionnel de rédacteur principal de 2e classe pour la PI dans le cadre d'emplois des rédacteurs*)	2 points avec admissibilité *dans la limite d'1 examen*	2	
Absence de promotion interne dans les 10 dernières années	8 points	8	

AR CONTROLE DE LEGALITE : 072-287200273-20250709-250709DIR01ART-AU
en date du 09/07/2025 ; REFERENCE ACTE : 250709DIR01ART

Bonus d'ancienneté dans un grade terminal du cadre d'emplois	ancienneté dans ce grade > 5 ans: 4 points ancienneté < 5 ans: 1 point	4
Formations sur les 5 dernières années au titre de la formation continue (*et au-delà des 2 jours de formation obligatoires pour 2025 - voir annexe 1*)	1-5 jours : 1 point > 6 jours : 2 points	2
Mission de maître d'apprentissage ou accompagnement d'un stagiaire de longue durée	5 points	5

TOTAL MAX	**42**

II. Valeur professionnelle

1. Valorisation du poste actuel

	Points accordés	Points max	Précisions
Responsabilités	DGS/SGDM > 2000 habitants/directeur d'une structure autonome/direction d'un établissement/responsabilité syndicale départementale : 4 points SGDM < 2000 habitants et sup à 1000 / Responsable d'un service d'au moins un agent / directeur adjoint / encadrement d'au moins un agent dans le cadre d'une organisation syndicale : 3 points SGDM < 1000 habitants ou expertise spécifique : 2 points	4	Pour les déchargés syndicaux: une fiche de poste au sein de l'organisation syndicale sera demandée Pour les déchargés syndicaux "partiels": sera pris en compte le poste (collectivité ou organisation syndical) le plus valorisant pour l'agent
Polyvalence (RH, Etat-civil, finances, commande publique, technique, culture, sécurité, animation, ...)	> 3 domaines d'activité: 4 points 3 domaines d'activité : 3 points 1-2 domaines d'activité :1 point	4	Idem
Encadrement direct ou indirect d'une équipe	> 20 agents : 4 points 10-20 agents : 3 points 5-10 agents : 2 points 1-5 agents : 1 point absence d'encadrement : 0 point	4	Idem

2. Appréciation de l'autorité territoriale

	Points accordés	Points max	Précisions
Avis de l'autorité territoriale sur la valeur professionnelle de l'agent au vu du dernier compte rendu d'entretien professionnel. Le Président du CDG se réserve le droit de modifier les points accordés au regard du contenu du compte rendu	Excellente : 10 points Bonne : 5 points Médiocre : 0 point	10	Pour les déchargés syndicaux "partiels" (70-99%): Avis de l'autorité territoriale sur la capacité de l'agent à exercer des fonctions d'un cadre d'emplois supérieur (impossibilité d'évaluer la valeur professionnelle) au regard des missions exercées dans la collectivité et dans l'organisation syndicale, du courrier de cette dernière sur cette capacité ou du dernier compte rendu d'entretien annuel de suivi que l'agent a la possibilité de demander : Très favorable: 13 points Favorable: 6 points Réservé : 0 point Pour les déchargés syndicaux "totaux" : Examen de la capacité de l'agent à exercer des fonctions d'un cadre d'emplois supérieur au vu, notamment, de la fiche de poste au sein de l'organisation syndicale et d'un courrier de cette dernière sur ces capacités: Très favorable: 13 points Favorable: 6 points Réservé : 0 point

AR CONTROLE DE LEGALITE : 072-287200273-20250709-250709DIR01ART-AU en date du 09/07/2025 ; REFERENCE ACTE : 250709DIR01ART Avis de l'autorité territoriale sur la capacité de l'agent à exercer des fonctions d'un cadre d'emplois supérieur	Très favorable: 3 points Favorable: 1 point Réservé : 0 point	3	Idem
Rang de classement	1er : 7 points 2e : 1 point 3e et suivants: 0 point	7	
Nomination envisagée dans la collectivité	Oui : 5 points Non: 0 point	5	

TOTAL MAX	**32**

AR CONTROLE DE LEGALITE : 072-287200273-20250709-250709DIR01ART-AU
en date du 09/07/2025 ; REFERENCE ACTE : 250709DIR01ART

III. Appréciation du Président du Centre de gestion, assisté d'un vice-président, représentant des collectivités affiliées

1. Appréciation de la lettre de motivation de l'agent			
	Points accordés	Points max	**Précisions**
Présentation de l'agent de la diversité et la richesse de son parcours professionnel et des compétences professionnelles développées et de sa motivation à exercer des fonctions d'un cadre d'emplois supérieur	10 points	10	Evaluation de la **motivation** de l'agent (lettre de motivation) ET de sa **capacité** à exercer des fonctions d'un cadre d'emplois supérieur (lettre de motivation, CREP, fonctions actuelles, courrier de l'organisation syndicale, ...)
2. Appréciation de la capacité de l'agent à exercer un emploi d'un cadre d'emplois supérieur			
Capacité à exercer des responsabilités	oui : 2 points non : 0 point	2	
Capacité à la polyvalence	oui : 2 points non : 0 point	2	
Capacité à l'encadrement	oui : 2 points non : 0 point	2	
	TOTAL MAX	**16**	

En cas d'égalité entre les dossiers à l'issue de l'examen de l'ensemble des critères, le départage sera effectué de la façon suivante en faveur de :

1. l'agent qui a le plus d'ancienneté dans le cadre d'emplois
2. puis l'agent le plus âgé
3. puis l'agent dont le sexe est le moins représenté parmi les promus (égalité H/F)

AR CONTROLE DE LEGALITE : 072-287200273-20250709-250709DIR01ART-AU
en date du 09/07/2025 ; REFERENCE ACTE : 250709DIR01ART

IV. Spécificités pour les agents de maîtrise

PI sans quota et avec quota (examen professionnel)

Appréciation de la valeur professionnelle et de la motivation de l'agent

	Points accordés	Points max	Précisions
Avis de l'autorité territoriale sur la valeur professionnelle de l'agent au vu du dernier CREP	Excellente : 10 points Bonne : 5 points Médiocre : 0 point	10	Pour les déchargés syndicaux "partiels" (70-99%): Avis de l'autorité territoriale sur la capacité de l'agent à exercer des fonctions d'un cadre d'emplois supérieur au regard des missions exercées dans la collectivité et dans l'organisation syndicale, du courrier de cette dernière sur cette capacité ou du dernier compte rendu d'entretien annuel de suivi que l'agent a la possibilité de demander : Très favorable: 10 points Favorable: 5 points Réservé : 0 point Pour les déchargés syndicaux "totaux" : Examen de la capacité de l'agent à exercer des fonctions d'un cadre d'emplois supérieur au vu, notamment, de la fiche de poste au sein de l'organisation syndicale et d'un courrier de cette dernière sur ces capacités: Très favorable: 10 points Favorable: 5 points Réservé : 0 point
Appréciation du Président du Centre de gestion : Présentation de l'agent de la diversité et la richesse de son parcours professionnel et des compétences professionnelles développées et de sa motivation à exercer des fonctions d'un cadre d'emplois supérieur	5 points	5	
Appréciation du Président du Centre de gestion : Capacité de l'agent à exercer des fonctions d'un cadre d'emplois supérieur	5 points	5	
	TOTAL MAX	**20**	

PI avec quota (examen professionnel): en cas de nombre de dossiers supérieur au nombre de postes ouverts

Utilisation des critères de promotion interne "normale" : un dossier complémentaire sera alors envoyé aux collectivités ayant proposé un dossier

Signé électroniquement par :
DIdier REVEAU
Le 09/07/2025 à 11:39