

**CENTRE DE GESTION DES VOSGES****1 Chemin de l'Orée du Bois 88390 UXEGNEY****CIRCULAIRE  
PROMOTION INTERNE - 2026**

Sommaire	Pages
Références	2
Rappel du principe	3
Conditions	3
Bénéficiaires	4
Modalités	4-5
Détermination du nombre de postes	5-6
Nombre de postes 2026	6 + annexe
Dispositions spécifiques agents à TNC	6
Etablissement des listes d'aptitude	6
Nomination des fonctionnaires	6
Recours / Assistance	7
Procédure Promotion interne 2026	7-8
Constitution et transmission des dossiers au CDG	9-10
Transmission des dossiers de candidature au centre de gestion	10

***Annexe 1 : Conditions réglementaires******Annexe 2 : Nombre de postes 2026******Annexe 3 : Barèmes de cotation***

## DISPOSITIONS COMMUNES – GENERALITES

### REFERENCES

- ✓ Articles L 523-1 + L 523-5 du Code Général de la Fonction Publique (ancien article 39 de la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984)
- ✓ Articles L 212-7 + L 411-8 du Code Général de la Fonction Publique
- ✓ Décret n° 91-298 du 20 Mars 1991 relatif aux fonctionnaires territoriaux à temps non complet
- ✓ Décret n° 2002-870 du 3 Mai 2002 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie B de la F.P.T. ( JO du 29/12/06 )
- ✓ Décret n° 2006-1462 du 28 Novembre 2006 relatif à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux ( JO du 29/11/2006 )
- ✓ Décret n°2006-1695 du 22 Décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la F.P.T. ( JO du 29/12/06 )
- ✓ Décret n°2010-329 du 22 Mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale
- ✓ Décret n°2012-924 du 30 Juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux ( J.O. du 31/07/2012 )
- ✓ Décret n° 2013-593 du 5/07/2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires de la FPT
- ✓ Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
- ✓ Décret n° 2016-1372 du 12 octobre 2016 modifiant, pour la fonction publique territoriale, certaines dispositions générales relatives aux fonctionnaires de catégorie C et divers statuts particuliers de cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie C et B
  
- ✓ Loi n° 2019-828 du 6/08/2019 portant transformation de la Fonction Publique (JO du 7/08/2019) – art 85-II
- ✓ Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires
- ✓ Décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale
- ✓ Décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025 modifiant les conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants

## RAPPEL DU PRINCIPE

La Promotion Interne a pour objet de permettre à des fonctionnaires exerçant à temps complet ou à temps non complet d'accéder sous certaines conditions :

- à un cadre d'emplois supérieur relevant d'une catégorie plus élevée :

Ex : Cadre d'emplois des rédacteurs → Cadre d'emplois des attachés  
catégorie B grade d'accueil : attaché catégorie A

- à un cadre d'emplois supérieur relevant de la même catégorie ( exceptionnellement ) :

Cadre d'emplois des Adjointes techniques territoriales → Cadre d'emplois des agents de maîtrise  
catégorie C catégorie C

Elle se traduit par :

- \* un changement de grade
- \* un classement sur une échelle de rémunération supérieure
- \* l'accès à un niveau plus élevé de fonctions et d'emplois
- \* de nouvelles possibilités de carrière

Tous les cadres d'emplois ne sont pas accessibles par promotion interne.

## CONDITIONS

L'avancement par voie de promotion interne est ouvert aux seuls fonctionnaires à temps complet ou à temps non complet remplissant **les conditions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois** (l'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale si l'obligation hebdomadaire de service de l'agent à temps non complet est au moins égale à 17 H 30, dans le cas contraire, l'ancienneté de service est proratisée)

**Voir annexes 1**

Il s'agit essentiellement de conditions cumulatives ou non liées à :

- l'âge,
- l'ancienneté de service,
- l'exercice de certaines fonctions,
- la possession d'un examen professionnel.

**Toutes les conditions statutaires doivent être réunies au 1er janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie (art 21 décret 2013-593 du 5/07/2013)**

- Formation professionnelle :

Sauf dispositions statutaires contraires, l'accès à un cadre d'emplois par promotion interne est subordonné au respect, pour les périodes de formation révolues, des obligations de formation de professionnalisation (art.16 décr. n°2008-512 du 29 mai 2008 *modifié par le décr. N°2024-907 du 8 octobre 2024*).

*Ainsi, pour tous les cadres d'emplois accessibles par PI, le statut particulier prévoit que l'inscription sur liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations du CNFPT établissant le respect des obligations.*

## BENEFICIAIRES

---

Tous les fonctionnaires territoriaux peuvent être inscrits sur une liste d'aptitude :

- quelle que soit leur position statutaire

- quelles que soient les modalités d'exercice des fonctions pour les fonctionnaires en position d'activité

Ils doivent appartenir à une catégorie hiérarchique particulière ou être titulaires de certains grades.

Les fonctionnaires détachés sont soumis aux mêmes obligations et bénéficient des mêmes droits, notamment à l'avancement et à la promotion (interne) que les membres du corps ou du cadre d'emplois dans lequel ils sont détachés, sauf disposition contraire du statut particulier (art. L 513-9 du CGFP).

Par ailleurs, les agents qui consacrent la totalité de leur service ou au moins 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale, dans le cadre d'une décharge d'activité de services ou d'une mise à disposition d'une organisation syndicale, peuvent bénéficier de mesures de promotion interne (Articles L 212-7 + L 411-8 du Code Général de la Fonction Publique).

Pour les fonctionnaires en disponibilité, rien n'interdit d'inscrire le fonctionnaire sur la liste d'aptitude. Il ne pourra cependant être nommé que s'il est mis fin à cette position. Il convient de préciser que la disponibilité n'est pas un cas suspendant le décompte de la période d'inscription sur la liste d'aptitude - *QE n°41502 publiée au JO du 21.04.2009*

## MODALITES

---

L'accès aux cadres d'emplois par promotion interne peut se faire selon deux modalités (articles L 523-1 + L 523-5 du Code Général de la Fonction Publique) :

**A) PAR INSCRIPTION SUR UNE LISTE D'APTITUDE APRES EXAMEN PROFESSIONNEL**

**B) PAR INSCRIPTION SUR UNE LISTE D'APTITUDE "AU CHOIX"**

Les agents territoriaux bénéficient de la promotion interne dite "au choix" au regard de leur valeur professionnelle et de leurs acquis de l'expérience professionnelle.

**Avertissement : les CAP ne sont plus compétentes pour connaître des décisions individuelles à la promotion interne depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 (art. 10 et 94 loi n°2019-828 du 6 août 2019 et art. 40 décret n°2019-1265 du 29 nov. 2019).**

Afin garantir une transparence dans les critères présidant aux décisions de l'administration, notamment en matière d'avancement, ainsi qu'une cohérence de traitement entre agents de situation identique, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 impose l'élaboration et le respect de lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion (LDG) fixent notamment les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours (art. 33-5 loi n°84-53 du 26 janv. 1984 *abrogé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021*) :

« **S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne**, le président du centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire. A défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable. **A l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion.** »

La promotion interne s'opèrera :

- sur proposition de l'autorité territoriale après inscription sur une liste d'aptitude établie, par le Président du CDG 88, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle et en tenant compte des lignes directrices de gestion ;
- **si la collectivité a préalablement arrêté ses LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) intégrales.**

## **DETERMINATION DU NOMBRE DE POSTES SUSCEPTIBLES D'ETRE POURVUS PAR VOIE DE PROMOTION INTERNE**

---

### **1. PRINCIPE**

Le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est calculé à partir de **quotas**, fixés par les statuts particuliers, **en fonction des recrutements** de fonctionnaires intervenus sur l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au Centre de gestion

### **2. ASSIETTE**

**Recrutements pris en compte :**

- Après réussite à un concours
- Par voie de mutation (hors collectivité d'origine)
- Par voie de détachement
- Par voie d'intégration directe
- Suite à titularisation de personnes en situation de handicap - art L.352-4 du CGFP (nouveau)

**Recrutements exclus :**

- Les intégrations au titre de la constitution initiale du cadre d'emplois
- Les nominations prononcées au titre de la promotion interne
- Les avancements de grade à l'intérieur du cadre d'emplois d'un agent déjà en fonction dans la collectivité
- Les renouvellements de détachement
- Les intégrations prononcées dans le cadre d'emplois de détachement
- Les titularisations prononcées au titre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire prévu par la loi 2012-347 du 12/03/2012

Il n'est pas exigé, pour qu'un recrutement soit pris en compte, que le fonctionnaire recruté soit encore en fonctions (CE 22 fév. 2012 n°340720).

### **3. QUOTAS**

a) Assouplissement des quotas

Le décret précité a instauré uniformément pour la plupart des statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie A ou B un quota unique d'1 nomination au titre de la promotion interne pour **2** recrutements intervenus dans le cadre d'emplois.

b) Règle dérogatoire

« Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne, en application des dispositions d'un statut particulier, n'a pas été atteint **pendant une période d'au moins 2 ans**, un fonctionnaire territorial, remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne, peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu ». (art 30 décret 2013-593 du 5/07/2013)

#### c) Clause de sauvegarde

Le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est déterminé :

- soit par application de la règle des quotas ci-dessus explicitée
- soit par application du quota à **8 %** de l'effectif du cadre d'emplois  
*(les agents en CDI entrent désormais dans l'assiette du calcul avec les fonctionnaires en position d'activité ou de détachement dans le cadre d'emplois considéré)*

Le plus favorable de ces 2 modes de calcul est retenu.

#### 4. NOMBRE DE POSTES 2026

Compte tenu des dispositions sus-rappelées et des recrutements intervenus en 2025 dans les collectivités affiliées au Centre de Gestion, le nombre de postes offerts **au titre de la promotion interne 2026** pour chaque cadre d'emplois figure dans le tableau en annexe.

**Voir annexes 2**

### DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX AGENTS A TEMPS NON COMPLET (décret n° 91-298 du 20/03/1991)

---

L'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale lorsque la durée de service dans l'emploi concerné est au moins égale à 17 H 30.

Dans les autres cas, elle est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli, compte tenu du nombre d'heures de service hebdomadaire affecté à l'emploi.

D'autre part, en ce qui concerne l'agent titulaire de plusieurs emplois à temps non complet relevant du même cadre d'emplois, les décisions relatives à la promotion interne sont prises après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité et, en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier (En cas de désaccord entre les autorités territoriales, mise en œuvre des dispositions de l'article 14 - alinéa 2 - du décret n° 91-298 du 20 Mars 1991 modifié).

### ETABLISSEMENT DES LISTES D'APTITUDE

---

En application de l'article L 523-5 du CGFP, les listes d'aptitude sont établies par le Président du Centre de Gestion, sur proposition des autorités territoriales.

Le président du centre de gestion peut être assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs et tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article L 523-1 du CGFP.

### NOMINATION DES FONCTIONNAIRES

---

L'avancement par voie de promotion interne nécessite :

- ⇒ la création de l'emploi correspondant,
- ⇒ la déclaration de vacance de l'emploi ainsi créé,
- ⇒ la nomination sur l'emploi d'avancement par voie d'arrêté.

## RECOURS / ASSISTANCE

---

### *Assistance par un conseiller syndical en cas de recours*

En cas de décision individuelle défavorable, un agent peut former un recours contre cette décision. Dans le cadre d'un recours contre une décision individuelle défavorable en matière de promotion interne, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a introduit le droit pour ce dernier de choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de son choix pour l'assister dans l'exercice d'un tel recours (art. L 216-2 du CGFP).

Ce droit est également ouvert dans le cadre d'un recours en matière d'avancement et de mutation. ***Le Conseil d'Etat a considéré que ces dispositions ne portaient pas atteinte à l'égalité entre syndicats, selon qu'ils sont représentatifs ou non, dès lors qu'elles n'ont pas pour effet de faire obstacle à ce que des agents se fassent assister, s'ils le souhaitent, par le représentant d'un syndicat non représentatif (CE 5 juin 2020 n°438230).***

À sa demande, les éléments relatifs à la situation individuelle de l'agent au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion lui sont alors communiqués.

Sont représentatives les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité social territorial de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions.

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, le fonctionnaire peut choisir un représentant syndical de son choix pour les recours administratifs concernant les décisions individuelles prises en matière d'avancement de grade (mais également en matière d'avancement à un échelon spécial, de promotion interne et de mutation) (art. 33 décr. n°2019-1265 du 29 nov. 2019).

## PROCEDURE PROMOTION INTERNE – CDG 88 – 2026

---

Comme rappelé ci-dessus, les Commissions Administratives Paritaires n'ont plus à donner leur avis sur les propositions d'avancement par voie de promotion interne formulées par les collectivités. (cf paragraphe « Modalités » page 4),

Le Président du Centre de Gestion des Vosges a proposé la révision des Lignes Direction de Gestion pour les motifs suivants :

- Mise en conformité avec les textes réglementaires : Le Président du CDG peut se faire assister uniquement du collège composé des représentants des collectivités affiliées (impossibilité d'associer les représentants du personnel dans l'établissement des listes d'aptitude)
- Prise en compte de certains retours des collectivités sur la campagne de Promotion Interne 2021 (prérequis obligatoires à l'étude du dossier)

Conformément à l'article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 susvisé, le Président du Centre de Gestion a arrêté le 01/02/2022 la révision des Lignes Directrices de Gestion spécifiques Promotion interne (*consultables sur le site du CDG88 en cliquant [ici](#)*).

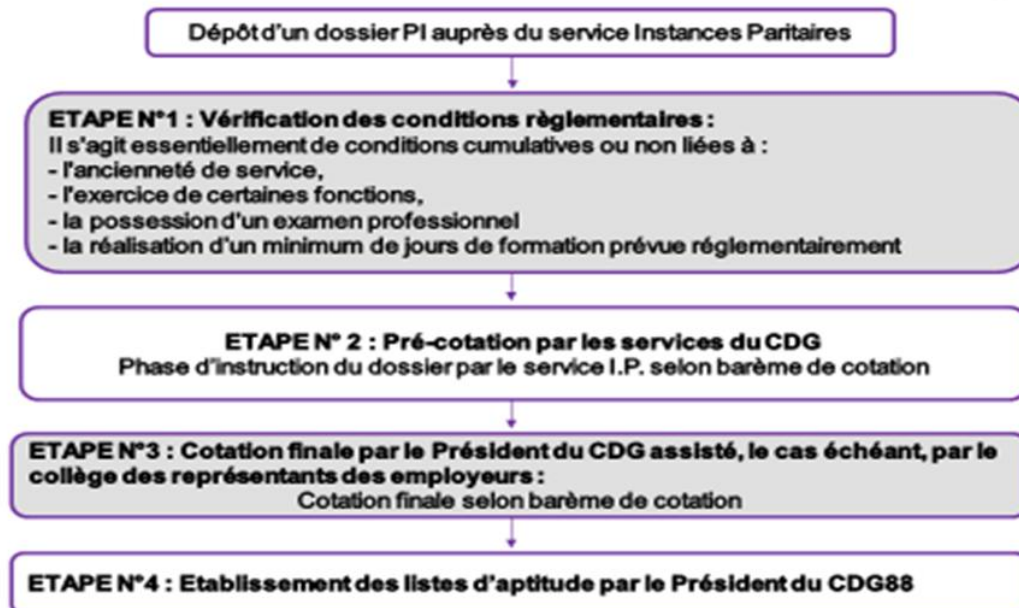
La révision des LDG-PI a été réalisée pour information :

- en collaboration avec un groupe de travail composé de membres du CT et de membres des CAP des 3 catégories dans le respect des critères requis par le décret du 29/11/2019
- et après recueil des avis des comités techniques locaux des collectivités de plus de 50 agents affiliées au CDG



## Schéma récapitulatif de la procédure :

PROCEDURE NOUVELLE PROPOSEE  
A/C DE 2022 PAR LE CDG 88 – schéma récapitulatif



### Etape n° 1 : Vérification des conditions réglementaires

Voir paragraphe en intra – conditions page 3 + tableaux récapitulatifs

**Toutes les conditions statutaires doivent être réunies au 1er janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie (art 21 décret 2013-593 du 5/07/2013)**

### Etape n° 2 : Pré-cotation par les services du CDG

Une cotation préalable, comme par le passé, et prenant en compte plusieurs critères permettra de préparer la décision du Président et de ses collaborateurs.

Les critères doivent tenir compte nécessairement des modalités prévues par le décret sur les LDG.

✚ Cf barème de cotations PI 2026 par catégorie

### Voir annexes 3

### Etape n° 3 : Cotation finale par le Président du centre de gestion assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs

Rappel de l'article L523-1 du CGFP: « 2. Inscription sur une liste d'aptitude établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs tient compte des lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre 1<sup>er</sup> du livre IV du CGFP.

### Etape n° 4 : Etablissement des listes d'aptitude par le Président du CDG88

Le Président du CDG établit et signe les listes d'aptitude départementales sans avis de CAP mais selon la procédure révisée qui vient d'être explicitée ci-dessus.



## CONSTITUTION DES DOSSIERS :

Les services du CDG procéderont en amont à la cotation des dossiers selon le barème de cotation 2026 retenu.

### DISPOSITION SPECIFIQUE – GRADES DE CATEGORIE A (ATTACHE, INGENIEUR ...)

Le Président du centre de gestion assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs attribueront des points aux dossiers transmis pour les items suivants :

- \* Fonctions exercées par l'agent
- \* Acquis de l'expérience professionnelle

A l'issue de cette cotation, **un nombre de dossiers x sera retenu en fonction du nombre de postes ouverts dans le grade convoité.**

Les fonctionnaires retenus seront convoqués à un « **entretien de sélection** » d'une durée égale à **20 minutes maxi** dont 3 minutes de présentation (motivations + perspectives d'évolution + projet professionnel + partie questions/réponses).

A l'issue de ces entretiens, le Président du CDG sera en mesure d'établir la liste d'aptitude.

### DISPOSITION SPECIFIQUE – GRADES DE CATEGORIE B (REDACTEUR, TECHNICIEN...)

Le Président du centre de gestion assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs attribueront des points aux dossiers transmis pour les items suivants :

- \* Fonctions exercées par l'agent
- \* Acquis de l'expérience professionnelle

A l'issue de cette cotation, le Président du CDG sera en mesure d'établir la liste d'aptitude.

*Remarque : Le Président du centre de gestion n'a pas souhaité procéder à des « entretiens de sélection »*

### GRADE DE CATEGORIE C – AGENT DE MAITRISE SUITE A EXAMEN PROFESSIONNEL

Le Président du centre de gestion assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs attribueront des points aux dossiers transmis pour les items suivants :

- \* Fonctions exercées par l'agent
- \* Acquis de l'expérience professionnelle

A l'issue de cette cotation, le Président du CDG sera en mesure d'établir la liste d'aptitude.

*Remarque : Le Président du centre de gestion n'a pas souhaité procéder à des « entretiens de sélection »*

Il vous appartient donc pour chaque agent :

- de déposer une saisine via le logiciel AGIRHE dans le menu « Instances » / « Promotion Interne » / « Nouvelle demande »

 Voir notice ci-jointe en cliquant [ici](#)

- de joindre obligatoirement à la saisine les pièces justificatives exigées

## TRANSMISSION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE AU CENTRE DE GESTION

Le dépôt des dossiers doit s'effectuer obligatoirement via le logiciel AGIRHE

 **Aucun dossier ne sera accepté par mail / voie postale**

L'ensemble de ces documents devra être transmis via le logiciel AGIRHE au plus tard pour le :

		Date limite de réception des dossiers via le logiciel AGIRHE
Grades des catégories A, B, C	Cotations finales prévues fin juin 2026	<b>22/05/2026</b>

*Ce délai est impératif : les dossiers réceptionnés hors délais seront rejetés*



***Tout dossier incomplet dans le logiciel AGIRHE ou transmis avec des pièces manquantes ou erronées ne sera pas pris en compte***