

Promotion interne 2026

PRESENTATION DU DOSSIER

Depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et à compter du 1^{er} janvier 2021, le Président du Centre de Gestion établit, en lien avec ses Vice-Présidents, les listes d'aptitude.

Pour rappel, les dossiers sont envoyés aux collectivités et établissements publics en version dématérialisée. Il reste nécessaire que les dossiers soient renvoyés au CDG en version papier pour faciliter leur étude.

3 axes sont identifiés dans le dossier pour un total de 100 points :

- **AXE 1 : VALEUR PROFESSIONNELLE** (55 ou 65 points)

Les points de cet axe ont été attribués au regard des éléments complétés par l'employeur. La concordance entre le dossier présenté et l'entretien professionnel de l'agent a été examinée. Il est nécessaire de fournir systématiquement l'entretien d'évaluation annuel de l'agent.

- **AXE 2 : ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE** (25 ou 35 points)

Les points de cet axe ont été attribués uniquement sur la base des justificatifs fournis. En l'absence des justificatifs demandés, les points n'ont pas été attribués.

- **AXE 3 : DIVERSITE DU PROFIL ET VALORISATION DU PARCOURS DE L'AGENT** (10 points)

Les points de cet axe ont été attribués uniquement sur la base des justificatifs fournis. En l'absence des justificatifs demandés, les points n'ont pas été attribués.

METHODE RETENUE

Chaque collectivité territoriale ou établissement public affilié devait transmettre les dossiers des agents candidats à la promotion interne au CDG42 par voie postale avant le 6 mars 2026 (cachet de la poste faisant foi). A la réception du dossier, le service carrières a examiné les dossiers par binômes (l'équipe était composée de 3 binômes). Chaque dossier a fait l'objet d'un examen par chacun des binômes. Ainsi, dans un souci d'objectivité et de précision, un même dossier a été étudié trois fois.

Pour une parfaite concordance, un 4^{ème} binôme réalise la mise en commun finale permettant ainsi d'élaborer le classement des agents (dossier sur 100 points).

Sur la base de ce classement, une liste restreinte (short liste) a été établie pour chaque grade.

Lorsque qu'1 seule nomination est possible, la liste restreinte est composée des 3 premiers agents du classement.

Lorsque 2 nominations sont possibles, la liste restreinte est composée des 6 premiers agents du classement.

Au-delà de 3 nominations possibles, le nombre de candidats dans la liste restreinte est doublé (ex : lorsque 3 nominations sont possibles, la liste est composée des 6 premiers agents du classement).

A la suite de ce travail et entouré de son bureau, le Président du CDG42 a élaboré les listes d'aptitude de promotion interne sur la base du classement des agents et des listes restreintes établies.

Son choix a tenu compte de plusieurs critères finaux et notamment :

- Le classement de l'agent et son nombre de points ;
- La réussite ou non à un examen professionnel

Une attention particulière a été portée sur une répartition équilibrée entre les trois arrondissements de la Loire, la taille et le nombre d'agents au sein de chaque collectivité.

CALENDRIER

La réception des dossiers était fixée au 6 mars 2026 (cachet de la poste faisant foi).

Le service carrières a procédé à l'étude des dossiers du 23 mars au 30 avril 2026 inclus.

Le Président du CDG42 et son bureau se sont rencontrés le 20 mai 2026 pour élaborer les listes.

Depuis le 1^{er} juin 2026, les listes sont publiées par voie d'affichage sur le site extranet du CDG42.

CHIFFRES CLES / PRECISIONS SUR LES CRITERES

1) Nombre de dossiers présentés

229 dossiers ont été déposés dont 17 ont été rejetés (7,42%) car les agents ne remplissaient pas les conditions réglementaires et notamment les formations de professionnalisation tout au long de la carrière (attestation ou dispense du CNFPT faisant foi).

GRADE	NOMRE DE NOMINATIONS POSSIBLES	NOMBRE DE CANDIDATS	TAUX DE SELECTIVITE 2026	TAUX DE SELECTIVITE 2025
Attaché	13	45	28,88%	24,49%
Attaché pour les grades de secrétaire de mairie	6	1	600%	/
Ingénieur	3	15	20%	13,04%
Conservateur des bibliothèques	1	0	0%	0%
Professeur de l'enseignement artistique	2	0	0%	0%
Rédacteur et rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	17	78	21,79%	20,99%
Technicien et technicien principal de 2 ^{ème} classe	10	30	33,33%	22,50%
Animateur et animateur principal de 2 ^{ème} classe	2	7	28,57%	18,18%
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques et le principal de 2 ^{ème} classe	2	2	100%	40%
Educateur des APS	29	0	0%	0%
Agent de maitrise	PAS DE QUOTA	27	100%	100%
Agent de maîtrise examen pro	9	7	128,57%	0%
TOTAL	94	212	44,33%	35,20%

La réforme des quotas a permis de rehausser le taux de sélectivité dans certains grades.

2) Précisions concernant les critères

AXE 1

L'étude de cet axe est réalisée au regard des critères de la valeur professionnelle de l'agent (complété par la collectivité) et en concordance avec l'entretien professionnel qui est une pièce administrative indispensable.

AXE 2

- Formation

0,17 point est attribué par heure de formation (y compris les webinaires et si la formation se déroule sur plusieurs jours et/ou à des dates différentes) - dans la limite de 8 points maximum. Une journée de formation correspond à 6h.

Préparation aux concours : les tests de prérequis sont comptabilisés 0,25 point par heure de formation. L'agent qui a réussi les tests et qui intègre la préparation aux concours aura 1 point pour l'ensemble des journées auxquelles il a participé.

- Ancienneté

Concernant l'ancienneté dans la fonction publique, 0.25 point a été attribué par année révolue d'exercice des fonctions sur une période de 40 ans, dans la limite de 12 points.

- Concours et examens

Les agents qui se présentent à un concours ou un examen se sont vu attribuer des points à la condition que le concours ou l'examen ait été présenté au cours des 5 dernières années (soit entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2025) et qu'il corresponde au cadre d'emploi et à la filière du dossier présenté.

Les agents ayant réussi un examen professionnel ont bénéficié de 15 points supplémentaires.

AXE 3

- Effort d'investissement

Les agents disposent d'un point par effort d'investissement dans leur structure au cours des 5 dernières années (soit entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2025) – 1 point par mission dans la limite de 4 points maximum.

Par exemple :

- *Correspondant mutuelle*
- *Action sociale*
- *Secourisme et incendie*
- *Assistant de prévention*
- *Agent recenseur*
- *Agent régisseur*

Aucun point n'a été attribué si les missions sont intégrées dans la fiche de poste de l'agent. La fiche de poste est donc nécessaire pour l'étude des dossiers. En son absence, les points n'ont pas été attribués.

- Diversité et valorisation du parcours

Les agents disposent d'un point pour chaque justificatif relatif à la diversité et à la valorisation de leur parcours – dans la limite de 6 points maximum. Aucune période de référence n'est déterminée.

Par exemple :

- *Agent élu (en qualité de représentant du personnel ou élu local) – 1 point par mandat*
- *Activité privée rémunérée*
- *Membre du bureau d'une association (seuls les agents membre d'un bureau ou ayant une qualité reconnue au sein de la structure)*

Les points sont attribués en fonction de la durée de l'expérience professionnelle.

Ainsi, 1 point a été attribué par année complète d'activité professionnelle exercée dans un établissement privé. Les justificatifs doivent être impérativement fournis et disposer d'une date de début de mission et d'une date de fin de mission. En l'absence de ces éléments, l'ancienneté n'a pas été comptabilisée.

REMARQUES

Globalement, les agents ayant réussi un examen professionnel obtiennent le plus grand nombre de points et par voie de conséquence figurent régulièrement en bonne place sur le tableau de classement.

Certains dossiers ne contiennent pas les justificatifs demandés permettant d'attribuer les points (notamment concernant l'axe 3 – valorisation et diversité du parcours).

Des dossiers ont été rejetés car les agents ne remplissaient pas les conditions réglementaires et notamment les 2 jours de formation de professionnalisation tout au long de la carrière demandés (attestation ou dispense du CNFPT faisant foi). Il est important que les employeurs soient vigilants sur ce point en amont et fournissent l'intégralité du dossier de dispense.

Lors du dépôt de plusieurs dossiers sur un même grade, il a été demandé aux collectivités et établissements d'établir un ordre de priorité entre eux. Cette priorisation était décisive pour le choix final.

Enfin, le pôle carrières, instances et conseil statutaire du Centre de gestion se tient à votre disposition pour toute complément d'information concernant les dossiers présentés.