

Missions Obligatoires Engagement & Mutualisation



Les rencontres régulières avec les collectivités (RRC)
“RENDEZ-VOUS AVEC LE CDG 54”

**18/12/2025
11h00 - 11h45**

Missions Facultatives

Innovation & Accompagnement

A LA UNE de ce « Rendez-vous avec le CDG 54 »

L'actu en visu : les dernières actualités à ne pas manquer !

Par Angélique HOPFNER, référente territoriale

Focus du jour :

➤ La promotion interne

par Nasser ARRASSA et Elisa KALCH, conseillers RH

Animation : Angélique HOPFNER, référente territoriale

Soutien technique: Jean-Benoît PASQUEREAU, référent territorial

Missions Obligatoires
Engagement & Mutualisation



Service
Prospection et
relations aux
collectivités

Centre de Gestion de Meurthe & Moselle

F40-14-04 v1



“L’ACTU EN VISU”

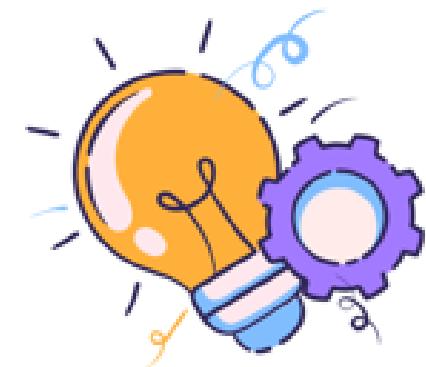
Les dernières actualités à ne pas manquer !

Missions Facultatives

Innovation et accompagnement

LES THEMES DES FICHES DE CONTACT ONT ÉTÉ MIS A JOUR !

Dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue,
le CDG 54 a travaillé sur une nouvelle arborescence des thèmes des fiches
pour **simplifier la transmission et la prise en compte de vos demandes**



➤ Consulter notre mémo récapitulatif



A RETROUVER SUR LE PORTAIL DU CDG 54... ET EN VOUS ABONNANT



Actualités juridiques



- La qualité de Maire n'est pas assimilée à une activité rémunérée au regard du CITIS
- Révocation suite à un manquement au devoir de probité
- Limite d'âge d'un fonctionnaire en position de détachement

Bulletins d'information thématiques



N°22 : Journée de la laïcité 2025

Série « Eveil musculaire »

#1 : Eveil musculaire des agents d'entretien

#2: Eveil musculaire des agents de services techniques



LES AUTRES COMMUNICATIONS DU CDG 54

Minute RGPD



- N°36 : « La communicabilité des listes électorales ».
- N°37 : « Le Responsable de Traitement, le Délégué à la Protection des Données et le Référent RGPD »

Conférence régionale de l'Emploi 2025



- Support de la présentation du 13/11/2025 sur le thème : « Comment préparer et piloter efficacement un mandat local ? »

LES ACTIONS AVEC LE CDG 54 EN COURS ET A VENIR

Co-développement

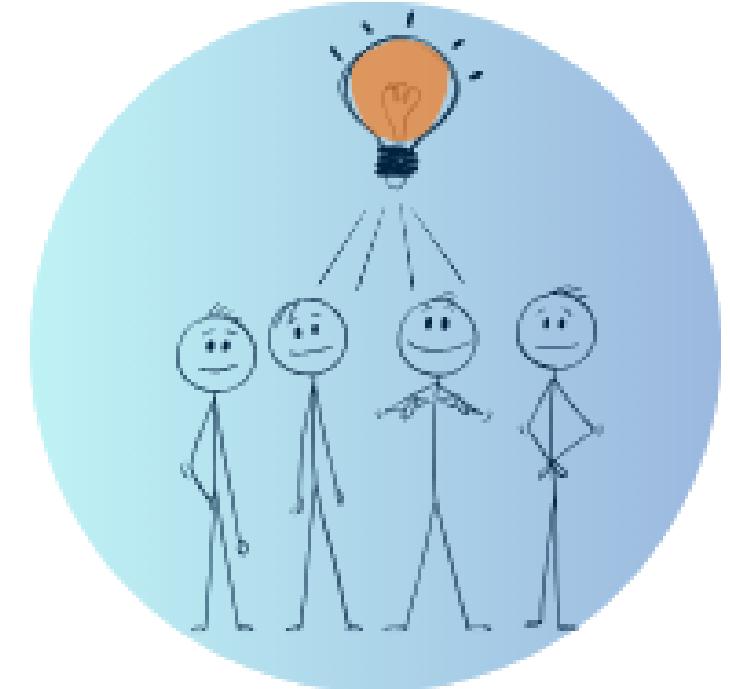


- Lancement du groupe « managers »

Santé



- Campagne de vaccination antigrippale 2025/2026



Réseau départemental des secrétaires généraux de mairie

Les dates du calendrier 2026 sont arrêtées (lieux communiqués ultérieurement) :

- Rencontres #1 : 27, 28 et 29 janvier 2026 (en matinée)
- Rencontres #2 : 23, 24 et 25 juin 2026 (en matinée)
- Rencontres #3 : 29, 30 septembre et 1er octobre 2026 (en matinée)
- Rencontres #4 : 24, 25 et 26 novembre 2026 (en matinée)

FOCUS ASSURANCES

Assurance statutaire



- **Contrat CNP 2023-2026 - Collectivités adhérentes de moins de 30 agents CNRACL :**
A compter du 01/01/2026 : baisse des indemnisations pour éviter une hausse tarifaire.
- **Lancement du marché Assurance Statutaire 2027-2030 - renouvellement du contrat**
Le CDG54 ouvrira en janvier 2026 une procédure de remise en concurrence :
 - Si vous souhaitez bénéficier des résultats de la consultation et vous donner la possibilité de souscrire à ce contrat, vous devez **nous donner mandat via l'envoi d'une délibération** à déposer sur le logiciel assurances : AGIRHE > Liens > Assurances 54 > Contrat assurance statutaire > Marché 2027-2030.
 - Impératif : saisir tous les sinistres 2025 au plus tard en janvier 2026

FOCUS ASSURANCES

Protection Sociale Complémentaire – Prévoyance :

- Fin du contrat actuel au 31/12/2025 sans démarches de l'employeur

Pour maintenir la couverture des agents, **adhérez à la convention de participation 2026-2031**. Retrouvez les modalités d'adhésion sur le logiciel assurance (AGIRHE > Liens > Assurances 54) ainsi que sur la lettre d'informations n°33 d'octobre 2025

- Infographie sur l'indemnisation du RI dans le cadre du contrat prévoyance



Protection Sociale Complémentaire – Santé :

Participation employeur pour les agents intercommunaux dans le cadre de la convention de participation MNT/CDG 54 :

- une information pratique
- Ainsi qu'un modèle d'attestation de participation employeur

Disponibles sur le logiciel assurances : AGIRHE > Liens > Assurances 54 > Assurance > Santé > Documentations > Documents de présentation.

Missions Obligatoires
Engagement & Mutualisation



Unité
Expertise RH et
dialogue social

Centre de Gestion de Meurthe & Moselle

F40-14-04 v1



RENDEZ-VOUS AVEC LE CDG54

LA PROMOTION INTERNE

18 DECEMBRE 2025

Missions Facultatives
Innovation & Accompagnement



Unité
Expertise RH et
dialogue social

Centre de Gestion de Meurthe & Moselle

F40-14-04 v1



SOMMAIRE :

- **BILAN PROMOTION INTERNE 2025**
- **EXPLICATION DE LA GRILLE D'ANALYSE**
- **PROCEDURE APRES INSCRIPTION SUR
LISTE D'APTITUDE**

Missions Facultatives

Innovation & Accompagnement



Unité
Expertise RH et
dialogue social

Centre de Gestion de Meurthe & Moselle

F40-14-04 v1



I: BILAN PROMOTION INTERNE 2025

Missions Facultatives
Innovation & Accompagnement



Unité
Expertise RH et
dialogue social

Centre de Gestion de Meurthe & Moselle

F40-14-04 v1



1°) Rappel du cadre légal et du contexte

2°) Bilan chiffré de la promotion interne

3°) Listes d'aptitude

Missions Facultatives

Innovation & Accompagnement

1°) Rappel du cadre legal et du contexte

Définition

La promotion interne correspond à un **CHANGEMENT DE CADRE D'EMPLOIS** (ne pas confondre avec l'avancement de grade) et constitue un mode de recrutement dérogatoire au concours.

Suite à la loi n°2019-828 du 6 août 2019, la commission administrative paritaire n'a plus compétence pour émettre un avis sur les avancements et la promotion interne depuis le 1^{er} janvier 2021.

Désormais, des lignes directrices de gestion, soumises à l'avis du comité social territorial, doivent fixer les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions dans les grades et cadres d'emplois.



Le président du CDG est compétent pour définir les critères d'analyse des dossiers présentés au titre de la promotion interne, dans le cadre des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

LDG relatives à la promotion interne disponibles sur le site internet du CDG 54

Rappel du nombre de postes disponibles

Définition des quotas

- Soit en application du quota défini par les statuts particuliers (**1 nomination pour 2 recrutements**)
- Soit au titre de la clause de sauvegarde c'est-à-dire **8% de l'effectif** du cadre d'emplois de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés.

Le calcul du quota

Le nombre de recrutements autorisés par voie de promotion interne est calculé par application d'un quota (1/2) au nombre de recrutements par d'autres voies

Les recrutements par voie de promotion interne sont limités :

- En catégories A et B, à un recrutement par tranche de 2 recrutements effectués par d'autres voies
- Dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise, à un recrutement par voie de promotion interne avec examen professionnel par tranche de 2 recrutements effectués par voie de promotion interne sans examen professionnel.

Promotion interne des secrétaires généraux de mairie

1er dispositif dérogatoire non pérenne (jusqu'au 31/12/2027) - Plan de requalification :

- Fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie
- Être titulaire d'un grade d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C
- Justifiant d'au moins 4 ans de services effectifs (contractuel et grade initial) dans les fonctions de secrétaire général de mairie dans une commune de – 2000 habitants

2ème dispositif dérogatoire (pérenne) - Formation promotion :

- Être titulaire d'un grade d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C
- Avoir suivi une formation qualifiante pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie
- Avoir validé la formation qualifiante par le biais d'un examen professionnel (épreuve orale)
- Justifier d'au moins 8 ans de service publics effectifs dans un emploi de catégorie C

2°) Bilan chiffré de la promotion interne

Le nombre de postes ouverts à la promotion interne 2025

Catégorie A

Accès au grade de	Nombres de postes disponibles
Attaché	14 (+7 réservés aux secrétaires généraux de mairie de catégorie A)
Conservateur de patrimoine	0
Conservateur de bibliothèques	0
Attaché de conservation du patrimoine	0
Bibliothécaire	0
Directeur d'établissements d'enseignement artistique de 2 ^{ème} catégorie	0
Professeur d'enseignement artistique	0
Conseiller socio-éducatif	0
Directeur de police municipale	0
Conseiller des APS	0
Ingénieur	5

Le nombre de postes ouverts à la promotion interne 2025

Catégorie B

Accès au grade de	Nombres de postes disponibles
Rédacteur/ principal de 2 ^{ème} classe (quota commun à l'ensemble du cadre d'emplois)	16
Animateur/ principal de 2 ^{ème} classe (quota commun à l'ensemble du cadre d'emploi)	3
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques/ principal de 2 ^{ème} classe (quota commun à l'ensemble du cadre d'emploi)	2
Educateur des APS/principal de 2 ^{ème} classe (quota commun à l'ensemble du cadre d'emploi)	58
Technicien/principal de 2 ^{ème} classe (quota commun à l'ensemble du cadre d'emploi)	8
Chef de service de police municipale	2

Catégorie C

Accès au grade de	Nombres de postes disponibles
Agents de maîtrise	<ul style="list-style-type: none">-Promotion interne sans examen professionnel : pas de quota-Promotion interne avec examen professionnel : 32 (sous réserve de la nomination de l'ensemble des agents figurant sur la liste d'aptitude après promotion interne)

Le nombre de personnes reçues en entretien

GRADE	DOSSIERS REÇUS	ENTRETIENS RÉALISÉS
CATEGORIE A		
ATTACHE	31	20
INGENIEUR	13	7
CATEGORIE B		
REDACTEUR	69	20
REDACTEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE*	3	0
ANIMATEUR	8	4
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	8	4
TECHNICIEN	32	11
CATEGORIE C		
AGENT DE MAITRISE	41	0

* Obtention de l'examen professionnel obligatoire

Meilleurs résultats par grade

GRADE	POINTS MAXI ATTRIBUES LORS DE L'INSTRUCTION	POINTS ATTRIBUES MAXI LORS DES ENTRETIENS /20	TOTAL /20
CATEGORIE A			
ATTACHE	24,76	17,5	17,44
INGENIEUR	12,33	18	17,78
CATEGORIE B			
REDACTEUR	37,01	17,5	18,75
REDACTEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE*		<i>Non concerné</i>	
ANIMATEUR	16,14	16	18
ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE*		<i>Non concerné</i>	
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	13,17	16	18
TECHNICIEN	28,07	17	18,50
TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2EME CLASSE*		<i>Non concerné</i>	
CATEGORIE C			
AGENT DE MAITRISE		<i>Non concerné</i>	

Résultats par grade

GRADE	POINTS PONDERES MAXI/MINI	POINTS D'ACCESSIBILITE A L ENTRETIEN	Nb AGENTS SELECTIONNES AUX ENTRETIEN
CATEGORIE A			
ATTACHE	24,76 / 7,31	13,65	20
INGENIEUR	12,33 / 5,96	7,52	7
CATEGORIE B			
REDACTEUR	37,01 / 1,58	13,55	20
REDACTEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE*		Non concerné	
ANIMATEUR	16,14 / 3,97	11,65	4
ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE*		Non concerné	
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	13,17 / 4,27	10,96	4
TECHNICIEN	28,07 / 1,49	14,9	11
TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2EME CLASSE*		Non concerné	
CATEGORIE C			
AGENT DE MAITRISE		Non concerné	

3°) Listes d'aptitude

Les listes d'aptitude sont disponibles sur le site du centre de gestion :

Accueil> Les actes réglementaires du CDG> Les listes d'aptitude



Unité
Expertise RH et
dialogue social

Centre de Gestion de Meurthe & Moselle

F40-14-04 v1



II. EXPLICATION DE LA GRILLE D'ANALYSE

Missions Facultatives
Innovation & Accompagnement

Missions Obligatoires Engagement & Mutualisation



Unité
Expertise RH et
dialogue social

Centre de Gestion de Meurthe & Moselle

F40-14-04 v1



- 1°) Vérification des conditions statutaires et du suivi des formation obligatoires**
- 2°) Les critères d'analyse**
- 3°) Pondérations des critères**

Missions Facultatives
Innovation & Accompagnement

1) Vérifications des conditions statutaires et du suivi des formations obligatoires

- En premier lieu, les services du centre de gestion instruisent les dossiers des fonctionnaires proposés au regard des conditions statutaires de promotion interne :

<u>Vérification des conditions statutaires</u>	<u>Vérification du suivi des formations obligatoires</u>
<ul style="list-style-type: none">✓ En fonction de la filière et du grade✓ Si le candidat a obtenu l'examen professionnel requis pour le grade souhaité	<p>Sous cette rubrique, ne peuvent être admises que des attestations :</p> <ul style="list-style-type: none">✓ délivrées par le CNFPT✓ ET portant la mention « Formation de professionnalisation ».

Pour rappel : l'agent propose doit remplir les conditions au 1^{er} janvier de l 'année de la campagne de promotion interne

- Formation « Premier emploi » :

Obligations statutaires pour les agents relevant de :

- ✓ *Catégories A et B : 5 jours dans les 2 ans à compter de la nomination*
- ✓ *Catégorie C : 3 jours dans les 2 ans à compter de la nomination*

Les nominations dans un cadre d'emplois antérieures au 01/07/2008 ne sont pas soumises à cette obligation de formation.

- Formation « professionnalisation après affectation à un poste à responsabilité » :

- ✓ *6 mois suivant l'affectation sur le poste*
- ✓ *3 jours (durée plancher) à 10 jours (durée plafond) pour les 3 catégories A, B et C*

Le fonctionnaire qui suit une telle formation est exonéré, pour la période en cours, de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière.

- Formation de professionnalisation tout au long de la carrière :

Si nomination avant le 01/07/2008 :

Le fonctionnaire doit avoir suivi 2 jours de formation par période de 5 ans révolues :

- ✓ 2 jours pour la période du 01/07/2008 au 30/06/2013 ;
- ✓ + 2 jours pour la période du 01/07/2013 au 30/06/2018 ;
- ✓ + 2 jours pour la période du 01/07/2018 au 30/06/2023 ...

Si nomination à partir du 01/07/2008 (décret n°2008-512)

Le fonctionnaire doit avoir suivi la formation de professionnalisation au 1er emploi dans les 2 ans qui suivent la nomination en tant que fonctionnaire stagiaire, puis déroulement de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière à raison de 2 jours par période de 5 ans à partir de l'année N+3 après la nomination stagiaire.

Par exemple :

- ✓ du 01/01/2013 au 31/12/2014 il doit suivre la formation d'intégration (article 7 du décret n°2008-512) et la formation de professionnalisation au premier emploi (article 9-1 du décret n°2008-512) ;
- ✓ du 01/01/2015 au 31/12/2019 il doit suivre 2 jours de formation de professionnalisation tout au long de la carrière ;
- ✓ du 01/01/2020 au 31/12/2024 période en cours, non révolue.



Dans cet exemple l'agent ne doit avoir que 2 jours de formation professionnalisation tout au long de la carrière.



RAPPEL DÉCRET 2024-907

Un décret 2024-907 du 8 octobre 2024 introduit un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues.

Désormais, le fonctionnaire qui n'aura pas respecté ses obligations de formation, pourra les faire en suivant les formations en cause après le délai prévu par le statut particulier mais toujours avant son inscription sur la liste d'aptitude de promotion interne.

Ce texte lève ainsi **un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.**

À noter que les agents des filières sapeurs-pompiers et police municipale ne sont pas concernés par cette nouveauté, car ils sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.

2) Les critères d'analyse

Les services du centre de gestion appliquent à chaque dossier les critères issus des lignes directrices de gestion (consultables sur le site Internet du centre de gestion).

Il existe 8 critères pour analyser les dossiers:

- Critère 1 : Diversité du parcours ET mobilité**
- Critère 2 : Positionnement hiérarchique ET encadrement**
- Critère 3 : Nature des missions confiées**
- Critère 4 : Réalisation des objectifs**
- Critère 5 : Expertise**
- Critère 6 : Formation**
- Critère 7 : Projet professionnel**
- Critère 8 : Ancienneté**

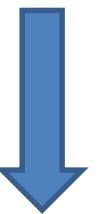
3) Pondérations des critères

Pour chaque dossier proposé, les critères sont pondérés dans leur résultat global pour le dossier :

DOUBLE PONDÉRATION DES CRITÈRES

1ère pondération :

- ✓ Critère 1 : Diversité 10%
- ✓ Critère 2 : Encadrement 20%
- ✓ Critère 3 : Missions 20%
- ✓ Critère 4 : Objectifs 20%
- ✓ Critère 5 : Expertise 20%
- ✓ Critère 6 : Formation 10%



2nde pondération :

Pour chaque dossier proposé, application du ratio à chaque critère :

= **Total des points du critère pour l'ensemble des dossiers / Total des points de tous les critères pour l'ensemble des dossiers**

-Le résultat global est converti sur une note /20 (soit 50% note finale)

+

-Classement du jury : note /20 (soit 50% note finale)

= NOTE FINALE /20

Liste des agents promus



Unité
Expertise RH et
dialogue social

Centre de Gestion de Meurthe & Moselle

F40-14-04 v1



III: PROCEDURE APRES INSCRIPTION SUR LISTE D'APTITUDE

Missions Facultatives
Innovation & Accompagnement

Missions Obligatoires Engagement & Mutualisation



Unité
Expertise RH et
dialogue social

Centre de Gestion de Meurthe & Moselle

F40-14-04 v1



1°) Nomination sur le nouveau grade

2°) Reclassement dans le nouveau grade

Missions Facultatives

Innovation & Accompagnement

1 - Nomination sur le nouveau grade

Une fois votre agent inscrit sur la liste d'aptitude, vous pouvez le nommer sur le nouveau grade. L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas recrutement et ce même si la l'autorité a proposé l'agent à la promotion interne. Plusieurs étapes sont à réaliser :

- Création de poste**
- Déclaration de vacance d'emploi**
- Décision de nomination**

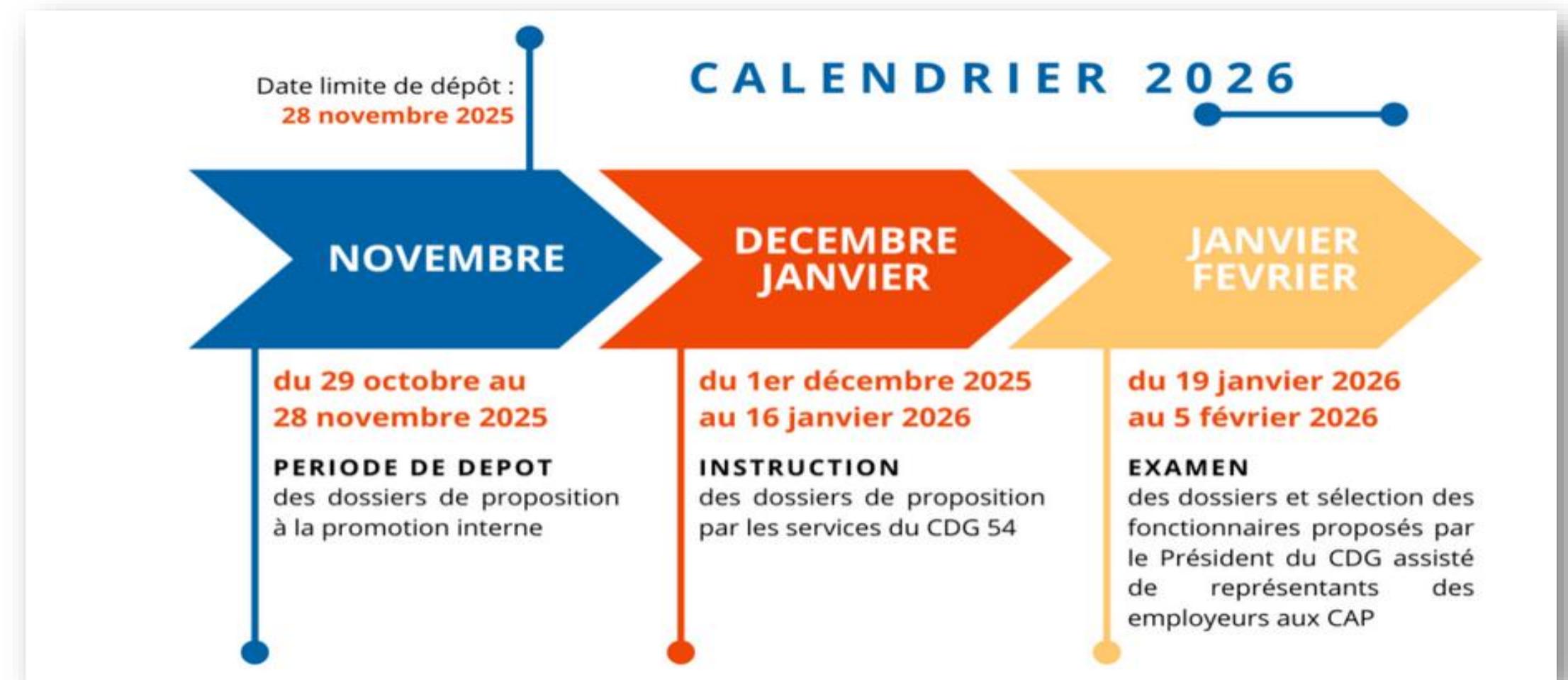
A savoir : dans le cadre de la promotion interne, la durée du stage est de 6 mois

Exception pour les agents de maîtrise : article 8 décret n°88-547

1 – Reclassement de l'agent dans son nouveau grade

Nouveau grade	Décret
CATÉGORIE A	
Attaché	Article 10 du décret n°87-1099
Ingénieur	Article 18 du décret n°2016-201
Bibliothécaire	Article 10 du décret n°91-845
CATÉGORIE B	
Rédacteur / principal de 2 ^{ème} classe	
Animateur / principal de 2 ^{ème} classe	
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques/ principal de 2 ^{ème} classe	Article 13 du décret n°2010-329 Article 21 du décret n°2010-329
Educateur des APS/principal de 2 ^{ème} classe	
Technicien/principal de 2 ^{ème} classe	
CATÉGORIE C	
Agent de maîtrise	Article 9-1 du décret n°88-547

RAPPEL DU CALENDRIER DE LA PROMOTION INTERNE 2026



Une SECONDE
campagne sera
ouverte en
2026 !

NOUVEAUTÉ : L'ARTICLE 5 DU DÉCRET N°2025-1099

Le décret ouvre la possibilité aux secrétaires générales de mairie de catégorie B d'accéder à la catégorie A :

« Les fonctionnaires territoriaux appartenant au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux en position d'activité ou de détachement comptant au moins quatre ans de services publics effectifs au titre de l'exercice en catégorie B des fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants ».

Attention : il ne s'agit pas
ici d'une promotion interne
dérogaire – les
candidatures seront
soumises au quota du
grade d'attaché

FOIRE AUX QUESTIONS (réponses aux demandes exprimées dans le chat)

Actu en visu

Ca veut dire quoi "baisse des indemnisations " pour l'assurance statutaire ?

Cela veut dire que le remboursement de l'assurance statutaire n'est plus versé à hauteur de 100% mais de 80%.

Pour la santé, il est précisé de déposer les conditions particulières, où peut-on trouver ce document disponible au téléchargement ?

Les conditions particulières et le lien url (adhésion agent) pour la santé sont envoyés par la MNT après réception par le CDG de la délibération d'adhésion mentionnant le montant de participation de l'employeur.

FOIRE AUX QUESTIONS (réponses aux demandes exprimées dans le chat)

Focus : la promotion interne

Est-ce la même chose, le fait d'être stagiaire, pour les agents passant agent de maîtrise ?

Les agents nommés sur le grade d'agent de maîtrise sont soumis à une période de stage d'un an en cas de promotion interne (contrairement à la majorité des grades, qui eux, sont soumis à un stage de six mois) avec la possibilité d'être dispensés de stage si ils ont accompli deux ans au moins de services publics effectifs dans un emploi de même nature.

⇒ Application de l'article 8 du décret n°88-547 :

« Les candidats recrutés après avoir été inscrits sur une liste d'aptitude d'accès au grade d'agent de maîtrise sont nommés stagiaires par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination pour une durée d'un an. Les agents qui, antérieurement à leur nomination, avaient la qualité de fonctionnaire, sont dispensés de stage à condition qu'ils aient accompli deux ans au moins de services publics effectifs dans un emploi de même nature. »

FOIRE AUX QUESTIONS (réponses aux demandes exprimées dans le chat)

Focus : la promotion interne

Comment présenter de nouveau un dossier à la seconde campagne 2026 de promotion interne alors qu'une seule campagne de promotion interne n'est possible au titre d'une année ?

Il n'y a bien qu'une seule campagne de promotion interne pour l'année 2026 mais cette dernière s'organise en deux temps pour répondre aux contraintes liées aux élections, dès lors il conviendra de suivre la même procédure qu'habituellement pour déposer un dossier.

Pour les formations, si l'agent a suivi une formation par un autre organisme, l'attestation n'est pas prise en compte ?

Les attestations émanant d'un autre organisme que le CNFPT sont prises en compte dans l'évaluation du critère 6, à la condition d'être relatives à des formations suivies sur les cinq années précédentes la campagne de promotion interne.

Exemple pour la campagne de promotion interne 2026, les attestations provenant d'un autre organisme que le CNFPT sont prises en compte pour celles émises entre 2021 et 2025,



Merci pour
votre attention !