



## **CSA Ministériel Santé Solidarités du mardi 1<sup>er</sup> avril 2025**

### **Spécial « Lignes Directrice de Gestion promotions » 2025/2029**

#### **Un mépris total du dialogue social, des droits et des avancées refusés aux agents**

**Le projet « Lignes Directrice de Gestion promotions » demeure un processus important du parcours de carrière pour lequel la Cfdt a rappelé son revendicatif.** Revendicatif reposant sur un ensemble de propositions raisonnées applicables pour l'ensemble des agents fonctionnaires, aussi bien pour le secteur Santé que pour le secteur Travail. La Cfdt l'a fait connaître à l'Administration. Les organisations syndicales ont participé à un groupe de travail conclusif relatif à l'actualisation des lignes de gestion « Promotions 2025/2029 » le 21 janvier 2025, et ce après plusieurs réunions tenues à ce sujet au cours de l'année 2024.

**Et pourtant... Aucune réponse, ni de prise en compte « a minima » par la DRH n'a été faite en amont de ce CSA. Position qu'elle a maintenu lors de cette instance pour mise au vote, et qu'elle semble vouloir réaffirmer pour présentation à second vote.** Le texte transmis aux représentants du personnel étant représenté strictement en l'état de celui ayant essuyé un premier vote à l'unanimité **CONTRE** : Cfdt, CGT, FO (UNSA absent). Vote contre également de nos camarades représentants du personnel au CSA ministériel Travail du 11 mars.

La Cfdt ne peut se satisfaire des uniques modifications :

- Dispositions spécifiques à l'Inspection du Travail qui feront l'objet d'un travail sur les aspects d'une refonte du décret statutaire et dont les amendements figureront dans la note d'instruction qui l'accompagnera les LDG.
- Processus de prévention des discriminations.
- Reformulation de la notion d'employeur, remplacé par service/chef de service.

La Cfdt réitère sa demande du réexamen en profondeur de ce projet de texte et dénonce le passage en seconde lecture, en l'état, pour vote imposé (et avis réputé définitif) au CSA M Santé Solidarité programmé en date du 15 avril.

La Cfdt de nouveau se prononce en faveur d'un processus d'organisation de la mise en œuvre de la promotion permettant d'assurer une application homogène et équitable de lignes directrices, sans que des éléments discriminants puissent être imposés en fonction du nombre de promotions à répartir au sein de l'entité, de la structure d'affectation, ou du corps d'appartenance.

La Cfdt demande que la mise en œuvre des avancements de grades et des changements de corps soient redéfinies et relèvent d'un processus unique décisionnel placé au niveau central (ministériel).

3 points essentiels de ce revendicatif (complétés de la note de propositions Cfdt à la DRH en pièce jointe) :

**1-le cadre général du dispositif :** Depuis la campagne de promotions 2024, dans le cadre des inscriptions aux tableaux d'avancement (avancement de grade) et liste d'aptitude (changement de corps), l'Administration a introduit un traitement différencié entre corps à faible effectifs et ceux à plus large amplitude

Ainsi pour les uns, il s'agit d'une commission collégiale nationale qui se réunit afin de réaliser l'ensemble des arbitrages et sélectionner les agents à promouvoir, tandis que pour d'autres, les promotions sont établies en tenant compte uniquement du rapport : nombre d'agents proposables/nombre d'agents à promouvoir par directions, services ou établissements.

La Cfdt conteste cette procédure à « deux vitesses », qui dans les faits, conduit à une rupture d'égalité dans le traitement et la répartition des promotions. La Cfdt demande qu'une règle commune soit mise en œuvre dans le cadre d'un processus décisionnel unique placé au niveau central tenant compte principalement de la valeur professionnelle des agents.

**2-la transparence des opérations :** A cet égard, la **CFDT** souhaite plus globalement être partie prenante aux travaux préalables à l'établissement des inscriptions sur tableaux d'avancement et listes d'aptitude. Par voie de conséquence, être destinataire de l'ensemble des propositions à une promotion établies par l'Administration, tant au niveau local que national. Actuellement près de 50% des promotions réalisées pour une campagne donnée, relèvent du niveau national, c'est-à-dire et pour être plus précis, des arbitrages de la commission collégiale nationale, à laquelle les représentants du personnel ne sont pas associés et sont légitimement en droit de l'être.

Pour la **CFDT**, cette demande de communication et participation relèvent d'un enjeu fondamental en termes de transparence et de volonté d'amélioration du dialogue social.

**3-les critères de sélection :** La **CFDT** renouvelle sa demande à disposer de la hiérarchisation des critères de sélection conduisant à privilégier l'inscription d'un dossier à la promotion plutôt qu'un autre, en ayant connaissance des critères relevant d'une qualification prioritaire en considération de ceux d'un niveau jugé comme secondaire.

Aussi, lors de ce CSA, la **CFDT** a marqué son étonnement du lancement dans les directions et services, des premières opérations de la campagne de promotions 2026, et ce en amont de la présentation des LDG promotions 2025/2029 en instances ministérielles. Pour la DRH, la campagne promotions 2026 devait être lancée rapidement afin de ne pas prendre de retard. Après 3 campagnes effectuées en toute opacité en moins de 18 mois pour rattraper le retard, la campagne 2026 vise à rentrer dans le bon rythme, mais sans plus de transparence !

La **CFDT** dénonce le refus de la DRH d'associer les représentants syndicaux au processus décisionnel.

La **CFDT** indique que ce dialogue local est aléatoire et lorsqu'il a lieu, il est sans transparence de la part des responsables de proximité. La **CFDT** revendique la communication des listes de proposés au niveau local.

La **CFDT** demande l'obligation des encadrants de se former sur les LDG.

La **CFDT** rappelle que tous les agents n'ont pas eu leur entretien annuel (CREP), où se discute normalement la possibilité d'une inscription de l'agent à un tableau d'avancement ou sur une liste d'aptitude. L'annexe 3 du CREP relative aux promotions est rarement renseignée et communiquée aux agents concernés.

La **CFDT** revendique que les agents soient pleinement acteur de leur carrière et à ce titre être informés de tous les éléments qui y contribuent.

La **CFDT** s'interroge sur la situation des agents isolés (MAD MDPH, en environnement interministériel, ... » et des agents gérés par les MSo pour le compte d'autres ministères (ex. CTSS, Assistantes Sociales, ...).

La **CFDT** dénonce l'absence de clarification de la reconduction du plan de la requalification pour le passage de C en B et l'absence de mise en œuvre du plan de passage de B en A, dans le corps des AAE.

**Pour toutes questions, observations, difficultés sur ce dossier promotion, vos  
représentant.es CFDT sont à vos côtés**

**Vos élu.es CFDT au CSA ministériel Santé-Solidarités**  
[syndicat-cfdt@sante.gouv.fr](mailto:syndicat-cfdt@sante.gouv.fr)