



Note de propositions du SYNTEF-CFDT et de la Fédération INTERCO- CFDT relatifs aux lignes directrices de gestion (LDG) « Promotion » 2025-2030 des ministères sociaux

I – Introduction et rappel du revendicatif CFDT

Les organisations syndicales étaient invitées à participer à un groupe de travail conclusif relatif à l'actualisation des lignes de gestion « Promotions » le 21 janvier 2025, après plusieurs réunions tenues à ce sujet au cours de l'année 2024. La présente note rappelle le revendicatif de la CFDT et donne son positionnement au regard des nouvelles dispositions proposées par l'administration lors du groupe de travail LDG du 21 janvier 2025.

1/ Généralités

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 constate que depuis la campagne LDG 2024, la DRH a introduit un traitement différencié entre corps à faibles effectifs (y compris la promotion aux GRAF), pour lesquels une commission collégiale est à présent constituée, et en charge d'établir au niveau national la liste des promus, et les promotions pour lesquelles le système antérieur (toujours utilisé) relevant d'un calcul de possibilités d'obtention de promotions pour chaque entité en fonction du nombre de promouvables détenus.

En d'autres termes, la DRH fait cohabiter deux modalités distinctes dans la réalisation des opérations de promotions, conduisant ainsi à une rupture d'égalité dans le traitement et l'attribution des promotions en fonction du nombre promotions disponibles.

Ainsi, le juge administratif a procédé récemment à l'annulation d'un tableau d'avancement, lorsque la comparaison des mérites a été effectuée par l'administration par application d'un critère de répartition par circonscription au sein d'un département, **en lieu et place du seul mérite** (CAA Lyon, 7e ch. – formation à 3, 22 sept. 2022, n° 21LY00493).

Cette jurisprudence majeure obligerait la DRH à reconsidérer globalement l'organisation des campagnes de promotion à venir.

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).

2/ Liste d'aptitude (B en A)

La CFDT demande que des postes « fléchés » en catégorie A soient mis en réserve et disponibles à chaque campagne d'avancement, afin que les agents promus par changement de corps (catégorie A)

soient en mesure de bénéficier aisément d'une mobilité fonctionnelle vers un poste correspondant à leur nouveau niveau de responsabilité. Cette proposition permettrait de répondre à certaines situations particulières.

La CFDT constate qu'actuellement l'accompagnement nécessaire à la réalisation de cette mobilité demeure quasi inexistant, ainsi bon nombre d'agents promus courent le risque de se retrouver : « reçus-collés ».

A cet égard, un point de vigilance est à signaler pour les agents en situation de détachement sortant (hors périmètre MSO) pour lesquels le retour vers les ministères Sociaux doit être considéré comme une priorité (puisque cette promotion doit être obtenue dans leur administration d'origine).

Par ailleurs et afin de faciliter les recrutements en catégorie supérieure, des formations préalables à la prise de poste en catégorie A pourraient être proposées et dispensées à l'issue de la publication des résultats de la campagne à l'ensemble des agents promus par liste d'aptitude.

3/ Commission collégiale

La CFDT souhaite que les représentants du personnel puissent être associés aux travaux de la Commission collégiale en charge de réaliser les arbitrages et d'établir la liste des agents promus au titre des corps et grades à faibles effectifs et à accès fonctionnels (GRAF).

Ainsi, les représentants du personnel seraient en mesure d'avoir connaissance des fiches de propositions remontées par les services, et de faire connaître directement à l'administration les signalements et situations particulières pour lesquelles une promotion est en droit d'intervenir.

Nous réitérons notre demande de pouvoir être destinataires des listes des agents proposés à promotion tant par l'échelon local que par la DRH qui traite en direct 50% des promotions. Il s'agit d'un enjeu de transparence fondamental pour notre organisation syndicale.

4/ Situations des agents au dernier échelon du grade depuis au moins 3 ans (article 3 du décret 2010-888)

La CFDT insiste pour qu'un pourcentage de promotions calculé à partir du nombre total de promotions à répartir (que ce soit pour les promotions par liste d'aptitudes ou par tableaux d'avancement) soit mis en réserve, afin de réaliser une attribution exclusive aux agents promouvables, qui se situent au dernier échelon de leur grade depuis au moins trois ans.

Cette option permettrait à de nombreux collègues méritants de bénéficier d'une promotion avant qu'ils ne fassent valoir leur droit à pension, selon des modalités qui leur seraient plus favorables, que le cadre commun actuellement en place.

5/ Situations particulières

La CFDT souhaite qu'une attention toute particulière soit portée, au titre de la non-discrimination, aux possibilités de promotions à accorder (aujourd'hui inexistante) aux agents en situation d'activité particulières, et notamment :

- En transition professionnelle ;
- En CMO, CLM, CLD, mi-temps thérapeutique, etc...

- En situation d'handicap (avec une vigilance accrue sur l'évolution ascendante de ces agents)
- Et bientôt en retraite progressive ;

qui, dans les faits, semblent être écartés de toute évolution de carrière.

II – Propositions d'évolution du projet de LDG, complémentaires au précédent revendicatif

1) Durée d'application

L'administration propose que « *Les présentes lignes directrices de gestion relatives à la promotion sont pluriannuelles. Elles sont établies pour cinq ans.* » Compte-tenu du caractère stratégique, la CFDT se prononce en faveur d'une durée d'application plus courte mais suffisamment longue. Ainsi, il est proposé que cette durée soit portée à quatre ans.

2) Critères de promotion au choix

L'administration propose de prendre en compte au titre des critères de promotion au choix :

- « *L'aptitude à exercer les missions statutaires et à assumer des responsabilités élargies ;*
- *Les résultats obtenus sur les différentes fonctions au regard de l'importance et la complexité des missions et l'affectation sur des postes considérés comme exposés ou peu attractifs ;*
- *Le niveau d'implication dans l'exercice des fonctions et l'engagement professionnel ;*
- *La mobilité et la qualité du parcours et de l'expérience professionnelle ;*
- *L'affectation sur des postes à forte technicité ; »*

Mais également ceux liés à :

- « *La reconnaissance de l'engagement syndical » ;*
- Et également aux :
- « *Critères concernant les seuls agents encadrants ;*
 - *Critères concernant les agents pouvant accéder à des fonctions d'encadrement ;*
 - *Critères concernant les agents appartenant à des corps interministériels à gestion ministérielle ;*
 - *Critères de reconnaissance des missions transverses d'accompagnement » ;*

La CFDT considère que cette liste de critères telle que proposée dans son étendue et dans la complexité de son articulation, ne permet pas de dégager de manière lisible et simple, les critères considérés comme prioritaires ou essentiels pour l'obtention d'une promotion de ceux qui relèveraient davantage d'un niveau secondaire ou complémentaire.

Nous demandons qu'une clarification puisse apparaître dans la rédaction de la partie « 4-CRITERES DE PROMOTION AU CHOIX » afin qu'une hiérarchisation des critères à valoriser soit explicitement ajouté, pour distinguer les critères prioritaires à prendre en compte de ceux considérés comme secondaires.

3) Information relative à l'application des LDG

L'administration propose que « *Les lignes directrices de gestion en matière de promotion sont portées à la connaissance des agents* ». Nous souhaitons que cette communication se fasse par « tout moyen » à destination de l'ensemble des agents qui relèvent du ministère (une information via PACO n'est pas suffisante, en particulier pour les agents en DDI qui ont difficilement accès à PACO) d'une part, mais aussi que l'encadrement qui est tenu de suivre ses lignes de gestion soit informé et si besoin formé à cette fin. Ainsi, nous souhaitons l'ajout de la phrase suivante : « *L'encadrement reçoit une formation destinée à s'assurer de la bonne application de ces LDG.* »

4) Voies de promotion

L'administration pose le principe que : « *La promotion de grade au sein d'un même corps et la promotion de corps peuvent intervenir selon trois modalités : par concours interne, par examen professionnel ou au choix par inscription sur un tableau d'avancement (avancement de grade) ou sur une liste d'aptitude (promotion de corps).*

Ces différentes voies de promotion se combinent. La promotion au choix ne peut pas constituer la voie exclusive de promotion sur la totalité d'un parcours professionnel. Elle constitue l'une des voies de reconnaissance au mérite, de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Les examens professionnels et les concours demeurent la voie privilégiée. »

Si notre organisation syndicale adhère au principe d'équité que cela soulève, il ressort néanmoins que certains corps ne prévoient pas d'autre mode de promotion que celui de l'avancement ou la promotion au choix. Dès lors, nous demandons qu'une mention soit ajoutée de type « *sous réserve des dispositions statutaires du corps d'appartenance ou du corps cible* ».

5) Avancement de grade « de droit » pour les agents en DTAS

L'administration pose le principe que : « *Les agents consacrant au moins 70% d'un service à temps complet à l'exercice syndical (en additionnant décharge pour exercice syndical et ASA), doivent le signaler à la DRH et lui communiquer toutes les pièces en leur possession afin d'attester de l'effectivité de cette quotité d'activité. La DRH peut saisir les employeurs de proximité pour vérifier ou compléter ces pièces. »*

La charge de la preuve ne doit pas seulement reposer, par principe, sur l'agent. C'est au service RH de proximité d'effectuer ce suivi et de mettre en œuvre les moyens de le faire. Seulement en cas de désaccord, l'agent et son organisation syndicale pourront être amenés à fournir la preuve du respect de la condition de 70 %.

6) Accès au grade de directeur adjoint du travail

L'administration entérine la voie d'accès au grade de directeur adjoint du travail par l'intermédiaire d'un vivier 2, accessible dans les conditions suivantes :

« Expertise d'au moins 20 ans dont 15 ans dans les fonctions d'inspecteur du travail (scolarité comprise) »

Si l'accès au grade de DAT par le vivier 2 constitue un progrès, **la durée de service retenue qui doit être exercée dans le corps de l'IT nous paraît excessive**. De surcroît, elle limiterait significativement le nombre de promotions possibles.

L'expérience et l'expertise acquises dans une carrière professionnelle – dans son intégralité – ne se limitent pas au seul temps passé dans un corps. Un agent acquiert et développe des compétences tout au long de son parcours professionnel, qu'il transpose et mobilise ensuite dans son nouveau cadre d'emploi.

A titre de comparaison, le corps des Inspecteurs de la CCRF prévoit un cadre d'emploi spécifique similaire appelé « *Inspecteur Expert (IE)* ». Il est accessible dans les conditions suivantes :

- *Les Inspecteurs et inspectrices CCRF qui ont atteint au moins le 8ème échelon et qui justifient, au 1er janvier de l'année de leur nomination, d'au moins 5 ans de services effectifs dans le grade d'Inspecteur CCRF.*
- *Les fonctionnaires de catégorie A qui, au 1er janvier de l'année de leur nomination ont au moins atteint l'indice brut correspondant au 8ème échelon du grade d'Inspecteur CCRF et qui justifient*

d'au moins 5 ans de services effectifs dans l'exercice de fonctions qui relève des domaines d'intervention de la DGCCRF »

On constate ainsi que les durées d'appartenance au corps et l'expérience découlant de l'exercice des fonctions liées aux domaines d'intervention du corps des Inspecteur de la CCRF sont beaucoup plus limitées (5 ans de service effectif et atteinte d'un indice brut suffisant).

Dans ces conditions, la CFDT revendique que les conditions d'ancienneté (service public et dans le corps de l'IT) pour accéder au grade de DAT au titre du vivier 2 soit revue significativement à la baisse.

(Il est également demandé que l'avancement de grade, à ce titre, soit prononcé après l'élargissement de fonctions prévue par les notes de gestion).

7) Accès au grade de directeur du travail

L'administration conditionne désormais l'avancement au grade de directeur du travail à la condition suivante : *« Occuper ou avoir occupé pendant au moins 5 ans deux postes d'encadrement. »*

Celle-ci a été introduite à l'occasion du dernier GT organisé le 21 janvier 2025 et n'a fait l'objet d'aucune explication ni annonce préalable. De telle sorte que la finalité de celle-ci n'est donc pas comprise.

L'introduction de cette évolution nous paraît excessive au regard des minimas statutaires prévues par le décret 2003, et pourrait s'apparenter à une forme d'excès de pouvoir.

Nous demandons donc son retrait.

8) Déconcentration managériale

Si l'administration devait persister dans le fait de maintenir un double système d'avancement (promotion sur quota au titre de la déconcentration managériale et promotion sur dossier pour les corps à faibles effectifs ou pour les rompus), il paraît nécessaire que l'administration rappelle aux chefs de services locaux qu'il ne doit pas exister de logique de « rang de classement locaux à écouler année après année », et que la valeur professionnelle des agents doit être réexaminée chaque année pour déterminer s'il fera l'objet d'une proposition ou non.

9) Sur l'obligation d'information des agents

L'administration prévoit dans le projet de LDG que *« Outre les informations délivrées par les responsables hiérarchiques directs à leurs agents et l'information interne sur le déroulement de la campagne annuelle, les chefs de service doivent être en mesure de justifier leurs choix s'ils sont sollicités. »*

Cette disposition constitue un recul par rapport aux précédentes LDG où les chefs de service devaient communiquer des éléments factuels aux agents relatifs à leur éventuelle non-proposition ou proposition à un rang inférieur, mais aussi le rang de classement local.

L'acceptabilité du processus et des règles de promotion par tout à chacun ne pourra être acquise que si les chefs de service délivrent des informations transparentes, précises et claires sur les éléments qui ont conduit ou non à proposer un agent à la promotion/avancement.

La CFDT demande donc que la formulation proposée par l'administration soit revue afin qu'elle soit plus complète dans les informations communiquées et, surtout, plus contraignantes pour les chefs de service afin qu'ils répondent réellement aux interrogations qui auront été portées.

10) Sur le pilotage et la coordination des promotions dans le cadre de l'administration territoriale de l'Etat

La rédaction actuelle du projet de LDG prévoit que : « Les DREETS, DRIEETS, DEETS et ARS assurent le pilotage territorial des travaux d'avancement pour les structures qui leur sont rattachées, en lien, le cas échéant avec les DDETS/DDETS-PP et les SGCD. Ils sont les interlocuteurs uniques de la DRH. Elles sont garantes de l'équité de la répartition infrarégionale dans le respect des principes et critères des LDG. »

La formulation actuelle manque de précision quant au rôle précis des D(R)(I)EETS : sont-elles décisionnaires sur la liste finale qui sera transmise à la DRH ou assure-t-elle juste un rôle de coordination ? Est-ce le collège des directeurs qui statue et prend les décisions finales en matière de choix/proposition d'avancement/promotion à transmettre à la DRH ?

Par ailleurs, la phrase relative à « l'équité de la répartition infrarégionale » ne doit pas conduire à créer une nouvelle sous-déclinaison automatique des « droits de tirage »/« quotas » entre les échelons régionaux et départementaux. A l'inverse, il serait tout aussi inopportun que l'ensemble des droits de promotion soient captés par une structure au détriment des autres.

Un point de juste équilibre doit exister toutefois. L'examen des choix doit se faire sur l'ensemble d'un périmètre régional donné : une personne en rang 2 au niveau d'une DDETS « A » pourrait avoir une valeur professionnelle supérieure à une personne en rang 1 d'une DDETS « B » mais qui, par le jeu des « quotas » reventilés ne se verrait pas retenue au niveau régional pour proposition d'avancement à la DRH.

Il est ainsi demandé par la CFDT que l'administration clarifie ce qu'elle entend par « pilotage territorial des travaux d'avancement », d'une part, et reformule ou précise la proposition relative à l'équité de la répartition infrarégionale.

11) Sur le rôle de la DRH-M

Il est demandé par la CFDT que la note de mise en œuvre de la campagne de promotion soit transmise aux organisations syndicales ;

Il est également instamment demandé la communication de la liste des agents proposés, tel que prévu par « le GUIDE de mise en œuvre de la campagne de promotion 2025, (Avancement de grade et promotion de corps), au sein des Ministères Sociaux » et notamment, les tableaux de classement sur lesquels figurent les listes principales et/ou complémentaires, tels que mentionnés ci-dessous :

*Pour la campagne 2025, il est demandé de transmettre à la DRH-M l'ensemble des fiches de propositions, y compris pour les agents proposés au titre des « quotas », afin de s'assurer de l'équité de traitement de tous les agents promouvables. Ces fiches de propositions **sont accompagnées d'un tableau de classement des agents à promouvoir** (cf. annexe. 2). Chaque chef de service (DR, DG ARS, DAC ou chef d'établissement) établit un tableau pour chaque tableau d'avancement et liste d'aptitude.*

Pour les corps et grades ayant fait l'objet d'une notification aux services du nombre des promotions possibles, deux listes sont établies :

*- une **liste principale correspondant au nombre de promotions notifiées (les agents qui y figurent sont promus au titre des quotas)***

*- une **liste complémentaire d'un maximum de trois agents (les agents qui y figurent peuvent se voir attribuer une promotion au titre des rompus)**. L'inscription d'agents sur la liste complémentaire par leur employeur ne saurait emporter l'engagement d'une promotion dans le cadre des campagnes ultérieures.*

Pour les corps et grades à faibles effectifs et les GRAF, un tableau similaire à celui proposé pour les listes complémentaires est renseigné. »

12) Sur les critères d'évaluation retenus

Le projet de LDG prévoit que « *Le supérieur hiérarchique direct s'appuie sur les comptes-rendus d'entretiens professionnels des agents pour évaluer la valeur professionnelle et le parcours des agents promouvables, afin de déterminer son choix.* » La valeur professionnelle prend en considération différents éléments, et notamment « *les parcours des agents : Ayant exercé dans une autre administration, en administration centrale et en services déconcentrés, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.* »

La mention relative au secteur associatif ne paraît pas justifiée pour l'ensemble des corps. Si elle peut l'être pour certains, il conviendrait alors de préciser lesquels.

La CFDT sollicite donc le retrait de la mention « notamment ».

Il est par ailleurs précisé que « La DRH ministérielle veille à ce que les porteurs de mandats ne fassent pas l'objet de discrimination. »

La CFDT demande que les processus mis en œuvre par la DRH soit précisé et formalisé.

Note établie par les syndicats CFDT des secteurs travail-emploi (SYNTEF) et Affaires Sociales-Santé (INTERCO).