

« LDG PROMOTIONS » du pôle ministériel : une révision obligatoire tous les 5 ans mais juridiquement périmées depuis fin 2025

Le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019, pris en application de la loi de transformation de la fonction publique aujourd'hui codifiée aux articles L. 413-1 et suivants du code général de la fonction publique, est sans ambiguïté : dans la fonction publique de l'État, les Lignes Directrices de Gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder cinq années.

NOUVEAU REPORT de la négociation sur la révision des LDG promotions

La réunion prévue le **28 mai** vient d'être reportée **pour la troisième fois...** à une date inconnue !

Les LDG promotions élaborées fin 2020 et entrées en vigueur pour l'exercice 2021, auraient dû être révisées fin 2025, mais ce n'est apparemment pas la priorité du ministère.

La CGT dénonce la désinvolture de l'administration : 2 exercices de promotions hors des clous (2026 et 2027) et une nouvelle mascarade de dialogue social.

Cette désinvolture n'est pas neutre. Chaque décision individuelle d'avancement ou de promotion prise sur le fondement de LDG expirées est juridiquement fragile (promotions de grade et de corps au titre de 2026 et au titre de 2027). Le juge administratif l'a rappelé à plusieurs reprises : l'absence de LDG valides, ou l'irrégularité de leur procédure d'adoption, peut entacher d'illégalité les tableaux d'avancement, les listes d'aptitudes et les décisions individuelles qui en découlent.

En 2019, lors de l'élaboration des premières LDG promotions, la CGT considérait la disparition des CAP comme « **la fin de la vision humaine portée par les représentants du personnel** », et alertait sur les risques d'opacité, de choix arbitraires, de clientélisme et de mise en concurrence accrue des agents.

PROMOTIONS 2024 : UN BILAN ACCABLANT

Pour la CGT, le dernier bilan publié confirme une réalité déjà largement vécue par les agents : un système de promotions injuste, peu transparent et générateur de fortes inégalités de traitement.

Les chiffres sont sans appel : nombre de promotions toujours aussi limité et dialogue social bafoué !

<p>0,57 %</p> <p>32 promus sur 4 999 promouvables par LA AAE</p>	<p>0,71 %</p> <p>23 promus sur 3 218 promouvables par LA ITPE</p>	<p>1,10 %</p> <p>64 promus sur 5 806 promouvables par LA TSDD</p>
<p>58 ans</p> <p>âge moyen des promus AAP1 l'âge maximum est de 68 ans</p>	<p>56 ans</p> <p>âge moyen des promus CEEP l'âge maximum est de 65 ans</p>	<p>0 réponse</p> <p>de la DRH sur les cas signalés par les organisations syndicales</p>

Une probabilité infime d'accéder à la catégorie supérieure

Le passage de **C en B** et comme de **B en A** est quasi impossible. Avec **moins de 1,5 % de promotions par liste d'aptitude**, des milliers d'agents font un travail du niveau de la catégorie supérieure sans jamais voir leurs qualifications et leur carrière reconnues.

Des agents promus de plus en plus tardivement

L'âge moyen des agents promus à **AAP1** est de **58 ans**, avec un âge maximum de **68 ans**.
L'âge moyen des agents promus à **CEEP** est de **56 ans**, avec un âge maximum de **65 ans**.

Un nombre de promotions toujours limité

TA SACDD CS (catégorie B administrative) : 181 agents promus sur 1 159 agents promouvables

TA AAP1 (catégorie C administrative) : 199 agents promus sur 1 457 agents promouvables

TA CEEP (catégorie C exploitation) : 83 agents promus sur 681 agents promouvables

NOS REVENDICATIONS

Un système de promotions : juste, transparent, collectif, respectueux des droits et des carrières

REDONNER UN VRAI DROIT À LA CARRIÈRE

- **Des taux d'avancements suffisants** pour garantir une carrière linéaire et une juste reconnaissance du parcours professionnel ; un nombre conséquent de postes offerts chaque année à la liste d'aptitude (LA), aux concours et examens professionnels, indispensables pour la reconnaissance des qualifications, et sans perte de salaire sur le déroulé de carrière.
- **Transformation d'emplois de C en B et de B en A** : par la mise en oeuvre d'un plan massif de requalification pour chacune des filières, permettant à tous les agents exerçant des missions correspondant à un niveau de catégorie supérieure d'être reclassés automatiquement.
- **Le droit à un changement de corps au moins une fois dans la carrière doit être garanti à tous les agents.**
- **Une fin de carrière digne pour tous** : au moins six mois avant leur départ en retraite, un avancement au grade supérieur ou la promotion dans le corps supérieur (selon le grade détenu), sans contingentement.

TRANSPARENCE TOTALE ET RETOUR DU COLLECTIF

- **Communication obligatoire aux représentants du personnel** des propositions, classements et modifications effectués par chaque acteur des LDG promotions : services / directions ; harmonisateurs ; DRH ; avec leurs motivations.
- **Affichage du service/direction des agents dans les publications des résultats des promotions** (DREAL/UD35 ; DDT 59 ; VNF/DTSO ; DGALN ; PN des Écrins ; Hors ministère ...).
- **Participation effective des représentants du personnel à l'exercice d'harmonisation** : la CGT le revendiquait en 2019, le bilan 2024 prouve qu'aucun garde-fou collectif ne fonctionne sans eux.
- **Maintien des dossiers de proposition étayés** (fiche de poste, description du parcours professionnel). La CGT refuse la « simplification » annoncée pour les catégories B et C qui priverait les agents de tout moyen de recours objectif.

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES : DES MESURES DE RATTRAPAGE !

- **Mise en place de véritables mesures de rattrapage** : l'administration doit corriger les retards pris depuis le début de la carrière par des nominations compensatrices.
- **Objectifs chiffrés contraignants par corps**, avec mesures correctrices automatiques si l'écart persiste sur 2 années consécutives (vigilance particulière sur la filière technique et maritime).

NON À LA MOBILITÉ FORCÉE POUR CONCRÉTISER UNE PROMOTION

- **La promotion ne doit jamais être conditionnée à une mobilité géographique forcée**, notamment pour les agents en situation familiale contrainte ou pour les corps techniques d'expertise.

RECONNAÎTRE LES PARCOURS D'EXPERTISE

- **Le dispositif de promotion des parcours techniques ne doit pas être pénalisé par l'absence de « mobilité manageriale »**. La part des experts/spécialistes promus est passée de 33 % en 2023 à 26 % en 2024 pour les ITPE.
- **Extension des activités d'expertise scientifique et technique évaluées par les comités de domaine** : quasi-exclusivement réservées à la filière technique, la CGT revendique leur extension à d'autres fonctions qui requièrent également de la technicité et de l'expertise (fonctions support, juridique...) Car les avis émis par les comités et les qualifications attribuées (titres) sont pris en considération, parmi d'autres critères, dans l'examen des propositions de promotion.

Avec la CGT, exigeons un Déroulement de carrière décent et une révision des LDG Promotions ambitieuse !

La révision quinquennale des LDG est l'occasion d'imposer un rapport de force.

Faites remonter vos situations individuelles à vos représentants CGT

La CGT ne cautionnera pas un dispositif qui entérine l'arbitraire et les inégalités de traitement