GESTION RH ou GESTION DE LA PÉNURIE ?

L'AFFAIRE DES PROMOS

édition 2026

Chaque année la campagne d'avancement au choix suscite énormément d'espoirs... et génère encore plus de déceptions. La CGT vous invite à un détour dans les données disponibles en matière d'avancement au choix à partir du bilan des lignes directrices de gestion 2025 pour déchiffrer les équilibres, vos chances, les injustices structurelles et les revendications collectives à porter !



Quand il y a tellement peu de promotions, qu'être promu relève de la loterie !

Les résultats des avancements 2026 pour la filière administrative et LA ITRF viennent de tomber. Félicitations aux heureux élu·es ! Mais **statistiquement, il y a peu de chances que vous ayez trouvé votre nom sur les listes des promu·e·s.** En réalité, **l'injustice est structurelle et tient d'abord du faible nombre de promotions.** Elles sont en baisse quasi continue : **-13% par rapport à 2024 et même -24% depuis 2022.** La baisse a même été de 30% pour la filière ITRF !

La gestion de la pénurie comme politique RH

Il n'y a eu en 2025 que 112 promotions pour toute l'administration centrale et ses presque 3600 agents. Autrement dit, **si les promotions étaient justement réparties entre tous les agents, il faudrait attendre 32 ans pour obtenir une promotion !** En réalité, seuls 1742 agents étaient promouvables ce qui ferait, même en cas de répartition parfaitement égale, **une attente de 16 ans pour que chaque agent promouvable puisse avoir une promotion**. !

Ne pas se tromper de cible

Sans doute il y a quelques privilégié·e·s qui ont enchaîné plusieurs promotions mais le cœur du problème est ailleurs. **Il n'y a pas assez de promotions** pour construire une politique RH de valorisation des agents, de leurs compétences et de leurs parcours professionnels

Les ratios pro / pro 2025

Nombre de promouvables, nombre de promus et taux pro /pro

TA ADJAENES P2 :	5	2	40%
TA ADJAENES P1 :	67	10	14.9%
TA ATRF P2 :	7	1	14.3%
TA ATRF P1 :	23	5	21.7%
LA SAENES :	147	15	10.2%
LA Tech :	62	3	4.8%
TA SAENES Classe sup :	74	19	25.7%
TA SAENES Classe Ex :	110	15	13.6%
TA Tech Classe sup :	30	6	20%
TA Tech classe Ex :	26	3	11.5%
LA ASI	99	2	2.0%
LA AAE :	340	8	2.4%
LA IGE :	30	3	10%
TA APAE :	145	6	4.1%
TA IGE HC :	77	10	13%
TA IGR HC :	94	3	3.2%

Les ratios promus / promouvables mesurent votre chance d'obtenir une promotion. Ils sont très différents d'un grade ou corps à l'autre. ***La CGT revendique des taux d'au moins 25%*** *pour l'ensemble des tableaux d'avancement et listes d'aptitude.*

Les OS absentes

Depuis la loi de 2019, les CAP ne se prononcent plus sur les promotions. C'est une vraie régression pour le contrôle des attributions des promotions et pour la transparence sur les critères d'attribution. **L'administration a seule la main** et les organisations syndicales ne peuvent plus défendre l'ensemble des agents ou les profils moins valorisés par la hiérarchie, notamment les collègues plus avancés dans la carrière. **Il est urgent de redonner aux CAP les compétences avancement !**

Promotions : que disent les textes ?

Comment doivent être attribuées les promotions ? Que vient récompenser l'avancement "au choix" ? Plongée dans les textes qui ne sont pas toujours très clairs.

Récompenser la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience

D'après le code général de la fonction publique, les avancements au choix pour les promotions de grade (tableau d'avancement) ou pour les promotions de corps (liste d'aptitude) sont établis *"par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires"* (articles L 522-18 et L 523-1). Autrement dit l'administration a toute latitude pour choisir les agents, **l'appréciation de la valeur professionnelle étant par nature éminemment subjective, tout comme celle des acquis de l'expérience professionnelle**. Dans le cadre des CAP, les organisations syndicales avaient réussi à imposer des critères d'ancienneté plus objectifs mais la réforme de 2019 laisse les mains libres dans ses choix à l'administration.

Le cadrage très flou des lignes directrices de gestion

La réforme de 2019 a mis en place des lignes directrices de gestion (LDG), **censées être un texte de cadrage dans lequel l'administration précise les règles générales applicables aux promotions** et notamment les critères d'appréciation des parcours. Les LDG énoncent ainsi : *« L'objectif est d'apprécier, tout au long de la carrière, l'investissement professionnel de l'agent, son implication au profit de l'institution dans l'activité du service, la richesse et la diversité de son parcours professionnel au travers des différentes fonctions occupées et, le cas échéant, de leurs conditions particulières d'exercice, ses formations et ses compétences. »* **Comment mesure-t-on l'investissement professionnel ? A partir de combien de postes considère-t-on qu'une carrière est riche ?** A partir de quel niveau d'expertise de l'agent peut-on dire qu'il est compétent ? Comment compare-t-on un parcours à un autre, alors que les contextes d'exercice d'un service à un autre, d'un établissement à un autre sont extrêmement différents ? **Autrement dit, les critères relèvent de l'appréciation subjective de la qualité de son investissement et de son parcours**, bref le « mérite » pour paraphraser l'administration, ce que la CGT a toujours dénoncé !

Retrouvez en lien les LDG nationales
Retrouvez les LDG administration centrale sur Pléiade

Prévenir toutes discriminations

Les LDG énoncent **un principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations**, notamment de genre, liée au handicap ou à l'exercice du temps partiel. Elles précisent que les promotions doivent refléter, dans toute la mesure du possible, la **diversité des environnements professionnels**, notamment des univers d'exercice, **des missions exercées et des différents services de l'administration centrale**. Et même les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle. **Autrement dit tout le monde doit pouvoir avoir sa place... sauf que la pénurie de promotions ne permet absolument pas de valoriser l'ensemble des profils possibles !**

L'ancienneté doit rester la boussole

Comment comparer les dossiers entre eux quand ils sont tous bons ? **Dans les textes, l'administration s'en sort par un pirouette et revient aux critères d'ancienneté des organisations syndicales**. L'article 13 du décret du 28 juillet 2010 précise ainsi que pour les tableaux d'avancement : *"Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade"*. Les LDG précisent également qu'une attention particulière doit être accordée aux agents en butée de grade depuis au moins trois ans.

Pour des carrières linéaires

En matière de promotion, la CGT s'est toujours refusé à juger la valeur des dossiers des collègues. La CGT défend la linératité des carrières et donc l'avancement à l'ancienneté qui est le seul critère objectif que nous pouvons opposer à l'administration. Nous défendons l'idée d'un avancement automatique en fin de grade vers le grade supérieur. L'immense majorité des agents méritent de progresser dans leur carrière et de ne pas se retrouver bloqué en fin de grade.

Pour des corps à grade unique

Il faut en finir avec les trois grades par corps qui constituent autant de point de blocage et de morcellement de la carrière des agents sans lien clair avec la nature des fonctions qu'ils exercent. La CGT défend une refonte des grilles avec des grades à corps unique pour lutter contre le blocage des carrières en fin de grade.

Dans les faits, comment ça marche ?

Je suis promouvable, dois-je faire acte de candidature ?

L'administration a obligation de vous informer de votre promouvabilité. **Attention cette information, généralement transmise par l'UGARH, est automatique et ne présage en rien de vos chances d'être promu !** Vous n'avez pas formellement à faire acte de candidature, c'est à la direction de proposer votre dossier et le cas échéant de vous transmettre les documents nécessaires. Concrètement vous ne pouvez pas déposer votre dossier contre l'avis de votre hiérarchie (et c'est scandaleux !).

L'avis de la hiératrchie, un préalable nécessaire

Avec la réforme de 2019, vous l'avez compris, les promotions sont aux mains de l'administration et donc de nos hiérarchies. **L'avis positif de votre hiérarchie est nécessaire pour que votre dossier soit défendu.** La CGT vous conseille d'interpeler votre encadrant à l'occasion de votre entretien professionnel et de faire inscrire le soutien à une promotion au choix dans le compte-rendu. Au lancement de la campagne, en discuter avec sa hiérarchie et lui rappeler la nécessité de défendre votre dossier au sein de la direction est un préalable nécessaire pour avoir une chance d'être promu.

Qui doit rédiger mon dossier ?

La situation est traditionnellement très différente entre les filières administratives et ITRF : les agents des filières ITRF ont un dossier à remplir pour l'avancement au choix presque équivalent à un rapport sur les acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) des examens professionnels, alors que ce n'était pas le cas pour les administratifs. Depuis 2020, un dossier est aussi à remplir pour les listes d'avancement (LA SAENES et LA AAE). Les ITRF doivent également fournir un CV et un organigramme. **En tout état de cause, votre hiérarchie a un rapport à rédiger sur votre candidature qui est celui qui sera étudié par le collège des experts.**



Comme Charlie, découvrez le monde merveilleux des promotions !

Un premier filtre dans les directions

Maintenant que les promotions ne passent plus en CAP, les hiérarchies ont vraiment la main. Un premier filtre est opéré dans **les directions qui retiennent seulement quelques dossiers qu'elles veulent défendre**. C'est ce qu'on appelle les dossiers "classés". Les directions opèrent généralement des choix stratégiques en fonction des dossiers qu'elles espèrent pouvoir faire passer le plus facilement dans les discussions entre directions.

Aujourd'hui les directions n'opèrent généralement aucune transparence sur le classement des dossiers. **La CGT demande que les agents soient systématiquement informés de leur classement ou non au niveau de la direction.**

Le collège des experts : un arbitrage inter-directions

Dans les textes, c'est un collège d'experts qui étudient les dossiers d'avancement en remplacement de la CAP; **Concrètement il s'agit des chefs de service responsable des RH pour les principales directions qui arbitrent sous l'égide du SAAM entre les dossiers**.

Bien sûr chaque direction argumente pour ses dossiers mais le collège d'experts tentent également de trouver un équilibre entre les directions, leurs poids respectif et compte-tenu des dossiers promus les années précédentes. Pour la filière ITRF (hors ATRF), le collège des experts est national, même si l'administration centrale opère un premier classement inter-direction avant de transmettre les dossiers à la DGRH qui pilote les opérations nationales.

Là encore, l'administration n'informe pas les agents de l'avis qui a été porté par le collège des experts sur le dossier de l'agent. **La CGT revendique une information systématique de l'ensemble des agents dont le dossier a été étudié.**

Ai-je une chance d'être promu-e ?

Etre promouvable ne signifie pas forcément avoir des chances sérieuses d'obtenir une promotion. **Pour évaluer vos chances, il est important de comparer son échelon et son âge à celui des promus des années précédentes**. Même si évidemment l'ancienneté n'est pas le seul critère retenu par l'administration mais il reste un critère important ! Regardez aussi s'il vous reste des échelons dans votre grade ce qui vous permet encore de progresser en attendant une promotion à venir.

Promotions gérées en administration centrale

Filière administrative

TA ADJAENES P2

Promouvables : 4 Possibilités de promotion : 1 **Ratio pro / pro : 25%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 8** **Age moyen : 51**

Rappel : sont promouvables les agents de catégorie C grade C1 ayant atteint le 6e échelon avec au moins 5 années de service effectif en catégorie C

Echelon max grade ADJAENES C1 : 11

TA ADJAENES P1

Promouvables : 49 Possibilités de promotion : 8 **Ratio pro / pro : 16%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 10** **Age moyen : 57**

Rappel : sont promouvables les AJAENES P2 ayant atteint le 6e échelon et justifiant de 5 années de service effectif dans ce grade ou équivalent

Echelon max grade ADJAENES P2 : 12

LA SAENES

Promouvables : 118 Possibilités de promotion : 14 **Ratio pro / pro : 12%**

Données promu-e-s 2024 **Echelon moyen : 8** **Age moyen : 50**

Rappel : sont promouvables les fonctionnaires de catégorie C avec au moins 9 années d'ancienneté de services publics en catégorie C

Echelon max grade ADJAENES P1 : 10

TA SAENES Classe sup

Promouvables : 63 Possibilités de promotion : 18 **Ratio pro / pro : 29%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 10** **Age moyen : 53**

Rappel : sont promouvables les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 8e échelon du premier grade de la catégorie B et cinq années de service comme catégorie B

Echelon max grade SAENES classe normale : 13

TA SAENES Classe Ex

Promouvables : 123 Possibilités de promotion : 14 **Ratio pro / pro : 11,4%**

Données promu-e-s 2024 **Echelon moyen : 9** **Age moyen : 52**

Rappel : sont promouvables les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 7e échelon du deuxième grade de la catégorie B et cinq années de service en catégorie B

Echelon max grade SAENES classe sup : 12

LA AAE

Promouvables : 335 Possibilités de promotion : 8 **Ratio pro / pro : 2%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 7** **Age moyen : 55**

Rappel : sont promouvables les agents ayant au moins 5 années d'ancienneté en tant que catégorie B et au moins 9 années de services publics

Echelon max grade SAENES CEx : 11

TA APAE

Promouvables : 132 Possibilités de promotion : 6 **Ratio pro / pro : 5%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 8** **Age moyen : 48**

Rappel : sont promouvables les AAE ayant atteint le 8e échelon du grade d'attaché et justifiant d'au moins 7 années comme catégorie A

Echelon max grade AAE : 11

ATRF

Même si les ATRF relèvent de la filière ITRF, leur gestion est totalement déconcentrée au niveau de l'administration centrale

TA ATRF P2

Promouvables : 9 Possibilités de promotion : 0 **Ratio pro / pro : 0%**

Données promu-e-s 2024 car rien en 2025 (!) **Echelon moyen : 8** **Age moyen : 50**

Rappel : sont promouvables les adjoints techniques ayant atteint au moins le 6e échelon et comptant au moins 5 années de service effectif en catégorie C

Echelon max grade ATRF C1 : 11

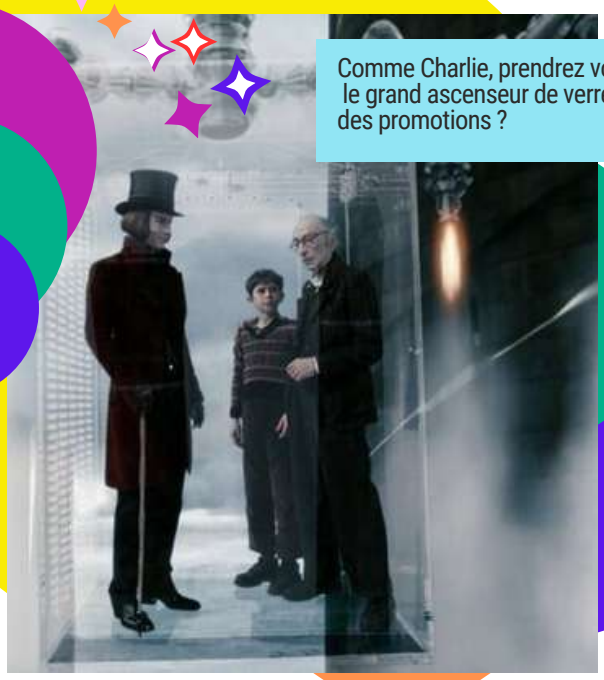
TA ATRF P1

Promouvables : 19 Possibilités de promotion : 2 **Ratio pro / pro : 11%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 9** **Age moyen : 53**

Rappel : sont promouvables les adjoints techniques ayant atteint au moins le 6e échelon et comptant au moins 5 années de service effectif en catégorie C

Echelon max grade ATRF P2 : 12



Je suis promu, vais-je y gagner ?

Symboliquement oui toujours. Financièrement pas toujours immédiatement et il faut en avoir conscience.

- **Tableau d'avancement**

Les règles de reclassement pour une promotion de grade vous valent généralement d'être reclassé dans l'échelon du grade supérieur à l'indice équivalent ou immédiatement supérieur. Le gain indiciaire est généralement très faible à court terme. Mais dans le nouveau grade vous progresserez plus vite, c'est donc rentable à moyen et long terme.

- **Liste d'aptitude**

Le gain est généralement bien meilleur à long terme. A court terme le reclassement de C en B est assez peu favorable (gain moyen indiciaire généralement faible : 12 points en moyenne pour un ADJAENES P1). De B en A, il est plus favorable (55 points pour un SAENES CE).

Reclassement - tableau dans notre boîte à outils CGT

LA IGR

Promouvables : 183 Nombre de promus : 2 **Ratio pro / pro : 1%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 2** **Age moyen : 52**

Rappel : sont promouvables les IGE justifiant au moins de 9 années de services publics dont 3 ans au moins en catégorie A

Echelon max grade IGR hors classe : 12

TA IGR Hors classe

Promouvables : 108 Nombre de promus : 3 **Ratio pro / pro : 3%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 10** **Age moyen : 58**

Rappel : sont promouvables les IGR ayant atteint au moins le 8e échelon du grade IGR

Echelon max grade IGR classe normale : 14

Echelon spécial IGR HC vivier 1

Promouvables : 68 Nombre de promus : 4 **Ratio pro / pro : 6%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 5** **Age moyen : 59**

Echelon spécial IGR HC vivier 2

Promouvables : 39 Nombre de promus : 1 **Ratio pro / pro : 3%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 5** **Age moyen : 64**

Rappel : sont promouvables les IGR hors classe qui ont été détachés sur emploi fonctionnel ou ont occupé des fonctions de direction etc listées dans l'arrêté du 27/06/2017 (vivier 1) ou les IGR ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon du grade au 31/12 de l'année du TA

Echelon max grade IGR HC avant échelon spécial : 5 (HEA3)

Filière administrative

TA AAE Hors classe vivier 1

Promouvables : 4 Nombre de promus : 2 **Ratio pro / pro : 50%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 8** **Age moyen : 53**

TA AAE Hors classe vivier 2

Promouvables : 62 Nombre de promus : 5 **Ratio pro / pro : 8%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 7** **Age moyen : 50**

TA AAE Hors classe vivier 3

Promouvables : 63 Nombre de promus : 1 **Ratio pro / pro : 2%**

Données promu-e-s 2024 **Echelon moyen : 10** **Age moyen : 54**

Rappel : sont promouvables les APAE ayant atteint le 5e échelon et justifiant de 6 années de détachement en emploi culminant à l'IB 985 (vivier 1 - aucun agent en 2024) ou 8 années d'exercice de fonction encadrement et expertise sur des fonctions listées par l'arrêté du 30/09/2013 au 31/12 n-1 (vivier 2) ou les APAE ayant atteint le 10e échelon de leur grade (vivier 3 limité à 20% des promotions)

Echelon max grade APAE : 10

Echelon spécial AAE HC

Promouvables : 45 Nombre de promus : 3 **Ratio pro / pro : 7%**

Données promu-e-s 2024 **Echelon moyen : 6** **Age moyen : 54**

Rappel : sont promouvables les AAE hors classe ayant atteint le 6e échelon et justifiant de 3 années dans leur grade

Echelon max grade AAE HC avant échelon spécial : 6

Promotions gérées nationalement

Filière ITRF

LA Tech

Promouvables : 58 Nombre de promus : 3 **Ratio pro / pro : 5%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 8** **Age moyen : 51**

Rappel : sont promouvables les ATRF justifiant d'au moins 9 années de services publics

Echelon max grade ATRF P1 : 10

TA Tech Classe Sup

Promouvables : 26 Nombre de promus : 6 **Ratio pro / pro : 23%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 9** **Age moyen : 53**

Rappel : sont promouvables les techniciens justifiant d'au moins un an dans le 8e échelon et cinq années en catégorie B

Echelon max grade Tech classe normale : 13

TA Tech Classe Ex

Promouvables : 30 Nombre de promus : 3 **Ratio pro / pro : 10%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 10** **Age moyen : 58**

Rappel : sont promouvables les techniciens classe supérieur justifiant d'au moins un an dans le 7e échelon et cinq années en catégorie B

Echelon max grade Tech classe Sup : 12

LA ASI

Promouvables : 96 Nombre de promus : 1 **Ratio pro / pro : 1%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 6** **Age moyen : 53**

Rappel : sont promouvables les techniciens (TRF) justifiant de 8 années de services publics, dont au moins 3 en catégorie B

Echelon max grade Tech classe Ex : 10

LA IGE

Promouvables : 33 Nombre de promus : 3 **Ratio pro / pro : 9%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 7** **Age moyen : 46**

Rappel : sont promouvables les fonctionnaires appartenant au corps des ASI justifiant de 9 années de services publics dont 3 au moins en catégorie A

Echelon max ASI grade unique : 16

TA IGE Hors classe

Promouvables : 75 Nombre de promus : 4 **Ratio pro / pro : 5%**

Données promu-e-s 2025 **Echelon moyen : 12** **Age moyen : 48**

Rappel : sont promouvables les IGE classe normale ayant atteint le 8e échelon depuis au moins un an et justifiant de 9 années en catégorie A

Echelon max grade IGE classe normale : 14

Les promotions sont-elles justes ?

Vous l'aurez compris, pour la CGT : pas vraiment…
Décryptage des principales injustices que nous avons repérées. Et ce qui doit changer.

Des directions favorisées

L'administration ne fournissant aucune information sur le nombre de promotions par direction, l**a CGT a reconstitué la répartition des promotions entre les directions sur les quatre dernières années (2022-2025)** à partir des résultats des tableaux d'avancement. Les résultats sont édifiants : le BDC apparaît bien loin devant tous les autres services (+7 points et même +14 points en 2026), suivi par le SAAM et l'IH2EF. En revanche la DGESCO est très en retard, comme la DGESIP et la DGRH. L'administration nous répond qu'il faudrait comparer nos résultats au taux de promouvables par direction : qu'elle les publie ! **La CGT demande une juste répartition des promotions sur l'ensemble des directions.**

Certains tableaux problématiques

Lors de l'examen du bilan des LDG 2025 présenté au CSA du printemps 2026, **la CGT a repéré dans les informations transmises plusieurs situations de tension sur lesquelles elle a attiré l'attention de l'administration**. Ainsi trop souvent l'administration privilégie des collègues qui ne sont pas dans les derniers échelons de leur grade. Le TA APAE fait apparaître 41 agents bloqués en fin de grade et sans perspective d'avancement qui n'est pas assez ciblée par les promotions distribuées, ce qui est contraire aux LDG. La CGT a dénoncé des situations de "sauts de grade" pour la LA SAENES avec 3 ADJAENES P2 promus. Sans rentrer dans la question de la qualité des dossiers, ces différents points posent objectivement problème et **la CGT demande que l'administration revoit ses méthodes dès la prochaine campagne**. Bonne nouvelle, les femmes ITRF sont cette année moins lésées qu'en 2024 et où aucune femme n'avait été promue en LA IGE et ASI ! Les promos ITRF ont également moins privilégiés des profils d'encadrants ce qui est plus conforme à la logique de cette filière technique.

Dois-je systématiquement faire mon dossier ? Le conseil de la CGT

Pas forcément. ***Il vaut mieux que vous ayez conscience de vos chances de promotion avant de faire votre dossier.*** *Par exemple il n'est généralement pas utile de faire un dossier de liste d'aptitude quand vous n'êtes pas encore dans le dernier grade de votre corps, autant vous concentrer sur la promo de grade.*

Les critères de promouvabilité de la LA (changement de corps) sont beaucoup moins restrictifs que pour les TA (passage de grade) ce qui suscitent énormément d'espoirs et beaucoup de déception. ***Reportez-vous aux données des pages précédentes pour voir si vous avez le profil pour passer*** *et surtout discutez avec votre hiérarchie pour mesurer vos chances d'être soutenus. Bon courage ! Et n'hésitez pas à nous solliciter pour des conseils !*

Les revendications de la CGT

- **Une augmentation du nombre de promotions pour une vraie politique RH**
- **Une transparence complète sur les opérations de promotion et une information des agents à tous les étapes de l'avis porté sur leur dossier**
- **Des critères objectifs pour l'attribution des promotions**
- **La garantie d'une carrière sur au moins deux grades pour l'ensemble des agents**
- **La défense de la linéarité des carrières pour en finir avec les blocages en fin de grade**
- **Des corps à grade unique dans le cadre d'une refonte des grilles**

la cgt ADMINISTRATION CENTRALE

ÉDUCATION | JEUNESSE | SPORTS | RECHERCHE | ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

TOUJOURS À VOS CÔTÉS !

Fonction publique UTILITÉ PUBLIQUE

CGT Educ'action administration centrale

cgteducaction.syndicat-ac@education.gouv.fr
http://cgteducac.fr
5.31.38
06 60 86 41 13
06 16 70 60 37
Suivez-nous : @cgteducac