

Promotion interne et avancement de grade

Comme chaque année en juillet, les tableaux des agents promouvables ont été publiés sur LEO. La Fonction Publique Territoriale peut offrir à chacun des possibilités d'évolution de carrière. Deux dispositifs permettent de progresser : l'avancement de grade et la promotion interne. Ils n'ont ni les mêmes conditions, ni les mêmes effets. La CFDT vous explique, analyse la situation et propose à l'administration des pistes d'amélioration.

Avancement de grade, promotion interne, quelles différences ?

AVANCEMENT DE GRADE PROGRESSER DANS SON CADRE D'EMPLOIS	PROMOTION INTERNE CHANGER DE CADRE D'EMPLOIS	PROMOUVABLE, PROMU: DE QUOI PARLE-T-ON ?
L'agent reste dans le même cadre d'emplois mais accède à un grade supérieur. EXEMPLES - Adjoint administratif → Adjoint administratif principal de 2e classe → Adjoint administratif principal de 1re classe - Technicien → Technicien principal → Technicien principal de première classe Cadre d'emplois/ Catégorie : Même cadre d'emplois (C, B ou A) Conditions : Ancienneté, échelon, examen éventuel, réussite à l'examen professionnel, respect des LDG... Décision finale: Autorité territoriale après inscription au tableau d'avancement	L'agent accède à un autre cadre d'emplois, souvent avec changement de catégorie. EXEMPLES Agent de Maîtrise (C) → Technicien (B) Technicien (B) → Ingénieur (A) Cadre d'emplois / Catégorie : Passage de C à B ou de B à A CONDITIONS (variables selon le grade visé) - Appréciation professionnelle / manière de servir - Réussite à l'examen professionnel - Groupe fonctionnel de l'emploi occupé - Ancienneté dans le grade - Ancienneté dans le cadre d'emplois - Échelon - Ancienneté dans l'échelon - Expérience professionnelle - Critères de genre (en cas d'égalité) - Ancienneté dans la fonction publique - Âge (en cas d'égalité parfaite) Décision finale : Notre administration (Autorité territoriale)	Promouvable L'agent remplit les conditions statutaires pour pouvoir être proposé. Promu L'agent est effectivement nommé à un grade supérieur (avancement de grade) ou à un autre cadre d'emplois (promotion interne). Tableau d'avancement Liste des agents proposés pour un avancement de grade, établie par l'autorité Territoriale selon les LDG. Liste d'aptitude Liste des agents proposés pour une promotion interne, établie par l'autorité territoriale selon les Lignes Directrices de Gestion (LDG). <i>Être promouvable ne signifie pas avoir un droit à être promu.</i>

EN RÉSUMÉ : UNE DIFFÉRENCE ESSENTIELLE

Avancement de grade

Progression verticale dans le même cadre d'emplois

Promotion interne

Passage vers un autre cadre d'emploi

LES POSSIBILITÉS DE PROMOTION : RATIOS ET QUOTAS

Avancement de grade

La collectivité fixe un **ratio promus / promouvables**. Ainsi, 100 agents peuvent être promouvables, mais seuls un nombre limité selon le ratio pourront être promus.

Promotion interne

Le nombre de promotions est encadré par des **quotas statutaires**, calculés notamment en fonction du nombre de recrutements intervenus dans le cadre d'emplois concerné

LE RÔLE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) DANS LES PROMOTIONS INTERNES

Les LDG s'ajoutent aux règles statutaires fixées par l'État : elles ne les remplacent pas.

Les textes nationaux fixent notamment les conditions statutaires d'accès à la promotion interne : cadre d'emplois accessible, ancienneté, grade, services effectifs, examen professionnel lorsqu'il est requis, ainsi que les règles encadrant le nombre de promotions possibles. La collectivité ne peut pas modifier ces conditions.

Les LDG fixe ensuite à la Région les orientations et critères généraux permettant à la collectivité de départager et sélectionner, parmi les agents qui remplissent déjà les conditions statutaires, ceux qu'elle souhaite proposer à la promotion interne.

Promotions : des critères objectifs... mais une décision qui reste en partie subjective

Pour assurer une analyse des listes d'agents promouvables, les organisations syndicales disposent d'outils qui ne suffisent pas à savoir à coup sûr qui sera promu ou non.

La CFDT réalise sa propre étude et détermine les probables promus à partir de 3 outils :

- Les listes elles-mêmes puisqu'elles contiennent des éléments déterminants pour établir des classements, comme le grade, l'ancienneté dans la grade, l'échelon, l'ancienneté d'échelon, le groupe fonctionnel...
- Les Lignes directrices de gestion (LDG) qui déterminent et priorisent les critères pris en compte pour les avancements de grade et promotions internes
- Les "listes des possibilités" qui déterminent les quotas et donnent les nombres maximum de lauréats possibles...

Il manque toutefois 2 éléments importants, et particulièrement subjectifs :

- L'appréciation des Entretiens Professionnels de l'année n-1, et antérieurs puisqu'en cas d'appréciation insuffisante les années antérieures peuvent également être prises en compte.
- Les discussions entre les managers (n+1, n+2 et plus encore), pouvant déboucher sur des prises de décisions contraires à la valeur réelle de l'agent.

Ces éléments non partagés avec les OS profite à l'administration qui, de la sorte, s'octroie le droit d'accorder ou pas une promotion sans explication.

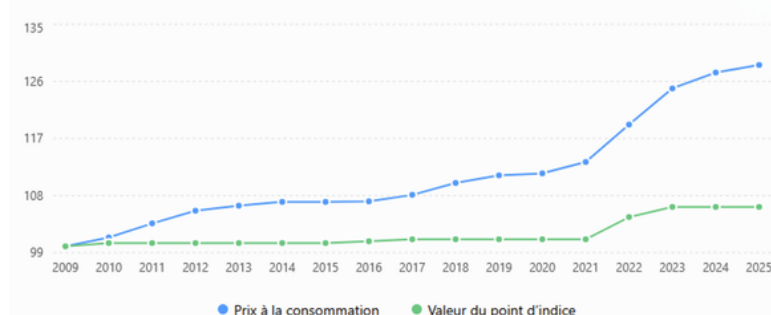
Pourquoi les promotions sont-elles si importantes en 2026 ?

Depuis 2009, les prix ont augmenté d'environ 29 %, tandis que la valeur du point d'indice n'a progressé que d'environ 7 %. Cette déconnexion représente une perte de pouvoir d'achat de près de 17 % de la valeur du point sur la période. Aujourd'hui, il faudrait augmenter la valeur du point d'indice d'environ 20 % pour lui redonner le même pouvoir d'achat qu'en 2009.

A titre de comparaison le SMIC aura été augmenté de 30.3 % depuis 2011 alors que la valeur du point d'indice n'aura été augmenté que de 7% durant la même période. Cela a amené les premiers grades de la fonction publique à passer en dessous du smic depuis le 01/06/26.

Le point d'indice décroche face à l'inflation

Évolution depuis 2009 – base 100 en 2009



Sources : Insee (IPC) et données officielles de la Fonction publique. Point d'indice : évolution reconstituée à partir des revalorisations nationales.

Dans ce contexte de décrochage durable des traitements indiciaires, l'avancement de grade et la promotion interne prennent une importance considérable pour les agents, puisqu'ils constituent l'un des rares moyens permettant encore une progression significative de leur rémunération au cours de leur carrière.

Promotions 2026 : ce qui ne va pas !

D'après nos calculs, il devrait y avoir entre 950 et 990 agents promus cette année. Dit de cette façon, ça peut passer pour un bon chiffre, d'autant que c'est bien plus que les années précédentes. Mais il cache en réalité des injustices, des disparités et des manques, dus tantôt aux critères décidés par l'État, tantôt aux LDG de la Région.

- Les fortes limitations du nombre de promotions au cours des années précédentes ont progressivement créé de véritables goulots d'étranglement. Dans certains grades et catégories, le nombre d'agents remplissant les conditions pour évoluer s'accumule, tandis que les possibilités de promotion restent particulièrement réduites.
À cette situation viennent s'ajouter les règles statutaires fixées par l'État et les critères très restrictifs définis par les LDG de la Région. Leur combinaison aboutit aujourd'hui à ce que certaines catégories d'agents disposent de perspectives d'évolution extrêmement limitées, voire quasiment inexistantes. Par exemple :
 - **seuls 38 des 2511 collègues promouvables Agent de maîtrise seront effectivement promus**, soit 1,51%, là où dans de nombreuses catégories, on est davantage sur du 60% !
 - **10 agents seront promus au grade de technicien pour 1898 promouvables !**
- La CFDT regrette également le choix de l'administration qui refuse de mobiliser les listes d'aptitude pour faciliter la recherche active d'un poste correspondant au cadre d'emplois visé et de construire un parcours professionnel. La nomination effective interviendrait dès la prise du nouveau poste par l'agent. Ainsi, 17 agents Rédacteurs principaux seront promus attaché alors que la Région pouvait en promouvoir 40. L'obligation d'occuper un poste de catégorie A pour être promu peut se concevoir.
Mais alors, pourquoi ne pas placer 23 agents sur liste d'aptitude et ainsi les inciter à prendre un poste de catégorie supérieure afin de donner un coup de boost à leur carrière ?
- Les critères des LDG choisis par l'administration restent particulièrement pénalisants pour les possibilités de promotion des agents, notamment en raison de l'échelon minimum exigé pour pouvoir être promu. L'exemple des ATP1C-EE est particulièrement révélateur. Lors de la révision des LDG votée en juin dernier, l'échelon minimum requis pour être promu a été abaissé du 11^e au 10^e échelon. Cette évolution, dont la CFDT se félicite, devrait permettre environ 294 promotions supplémentaires. Pour autant, avec 313 promotions effectives, nous restons encore très loin des possibilités offertes par le quota réglementaire, qui permettrait jusqu'à 508 promotions.
Autrement dit, même après l'assouplissement des LDG, près de 200 possibilités de promotion restent inutilisées. Pour la CFDT, il existe donc encore une marge importante pour faire évoluer les critères régionaux et permettre à davantage d'agents remplissant les conditions statutaires de bénéficier d'une progression de carrière.
- Le premier critère de promotion, toutes catégories confondues, est l'Entretien Professionnel (EP) et donc l'évaluation par la hiérarchie, et l'expérience professionnelle. L'EP est beaucoup plus subjectif. En effet, deux agents exerçant des fonctions comparables et présentant des parcours similaires peuvent avoir des appréciations très différentes.
Comment la Région garantit-elle l'homogénéité des appréciations entre directions, établissements et managers ?
- Enfin, la faiblesse des recrutements produit elle aussi des conséquences négatives sur les possibilités de promotion. Certains mécanismes statutaires liant directement ou indirectement le nombre de promotions possibles aux recrutements ou nominations intervenus dans le cadre d'emplois concerné, une politique de recrutement limitée peut également réduire les perspectives d'évolution des agents déjà en poste.

FAVORISER LA PROMOTION INTERNE !



Pour la CFDT, le constat est clair : lorsque les possibilités de progression salariale sont déjà fortement contraintes, tout doit être mis en œuvre pour éviter que les mécanismes de promotion ne viennent, à leur tour, bloquer durablement les carrières des agents.

PROMOTIONS INTERNES : CE QUE REVENDIQUE LA CFDT

Fidèle à ses habitudes, la CFDT ne se contente pas de dénoncer ce qui ne va pas, tout en soulignant les progrès enregistrés ces derniers mois, elle établit une liste de propositions sur laquelle elle ne dépose aucun droit à la copie, permettant à l'administration de s'en servir à sa guise !

La CFDT demande :

- Une grille ou des éléments de référence communs permettant d'harmoniser les appréciations des N+1 pour mener les EP. Ainsi, l'agent comprendrait pourquoi son appréciation le positionne ou non parmi les agents retenus.
- La mise en place de listes d'aptitude pour les passages de catégories sur un poste supérieur afin d'inciter les agents à rechercher leur mobilité et à construire leur carrière professionnelle
- La promotion de tous les "faisant fonctions" remplissant les critères nationaux : agents C sur poste de B, et B sur poste A.
- Le groupe fonctionnel d'un poste de manager doit à minima être de catégorie B.
- L'élargissement des quotas de promotions fixés à 60% à la Région : passage à 100% comme le font d'autres Régions.
- Descendre le niveau d'échelon afin de garantir le maximum de promotions.
- Clarifier le processus de passage des promotions en Équipe de Direction Générale.
- L'obtention de l'examen pro doit se traduire par une promotion dans les 2 ans, sous réserves de remplir les conditions statutaires.
- Extension à la filière administrative de la promotion des agents en situation de handicap de catégorie C faisant fonction de B. Cela permettrait d'augmenter le nombre de promotions l'année suivante pour tous les agents de catégorie C.



ACCÉLÉRONS
LES PROMOTIONS
PASSONS AU 5%

La CFDT demande l'application du "forçage à 5%"

C'est un dispositif alternatif plus intéressant pour les agents de la Région. Il s'agit de prendre le nombre total d'agents dans chaque grade et d'en promouvoir 5%. Ainsi, on passerait cette année de 11 promotions projetées à 21 promotions effectives de C à B dans la filière technique, et 16 à 18 pour la filière administrative. La CFDT insiste sur les conséquences du système de promotion actuel : de nombreux agents en poste seraient promus que bien après leur départ à retraite !



Cfdt:

REJOIGNEZ-NOUS !

DU 1^{er} JUIN AU 30 SEPTEMBRE 2026,
PROFITEZ DE L'ADHÉSION
DÉCOUVERTE À LA CFDT !



CFDT.FR

REJOIGNEZ-NOUS
CFDT.FR/ADHESION



Le mardi 29 septembre 2026 sera une journée de mobilisation et de manifestation intersyndicales pour une augmentation des salaires dans l'ensemble de la Fonction publique. La CFDT communiquera prochainement à ce sujet.

Retrouvez le site de la CFDT de la Région Hauts-de-France :
<https://cfdt-regionhdf.fr/>

Retrouvez le site et le Facebook CFDT



<https://cfdt-regionhdf.fr/>