



# PROMOTIONS 2025 - 2027

## Nouvelles Lignes Directrices de Gestion

### LES GRANDS PRINCIPES



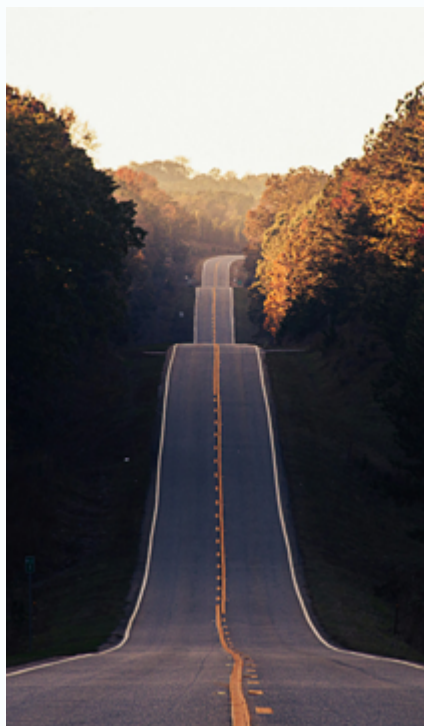
**RAPPEL** : La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a réformé les règles applicables à la promotion des fonctionnaires : les promotions ne font plus partie des compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Elles constituent le cadre de référence à prendre en compte lors de l'examen des dossiers individuels.

Les LDG promotions s'appliquent pour les fonctionnaires, les agents sous statut CANSSM et les salariés. Malheureusement, elles ne s'appliquent pas pour les Contractuels de Droit Public (CDP) notamment pour les promotions de B en A, malgré la demande de la **CFE-CGC**.

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) pour les Promotions définissent les critères retenus par la CDC.

Après les 1ères LDG Promotions en 2020, voici la mise à jour qui s'appliquent aux campagnes de promotion à compter de 2025 pour une durée de 3 ans : 2025 à 2027.



#### 1 - Proposition de parcours promotionnels motivants

- ▶ Les mobilités constituent un axe de différenciation des profils permettant de porter la politique de valorisation des parcours. Elles s'apprécient auprès de **l'ensemble des administrations ou entreprises au sein desquels l'agent a évolué, y compris en dehors du Groupe CDC**.
- ▶ Encouragement de la dynamique de parcours en **ne soutenant pas 2 promotions au choix successives** si l'agent n'a pas engagé de mobilité entre temps. Ce principe est apprécié plus souplement pour les fonctionnaires relevant **de corps techniques**.
- ▶ La mobilité doit être un levier et non un frein à la promotion. **Elle ne peut aboutir à une perte de chance** pour l'agent proposé avant son départ par sa direction précédente. Ainsi la situation de l'agent qui serait dans cette situation est examinée en même temps que celles des personnels proposés dans la nouvelle direction.

## 2 - Transparence de la procédure, enjeu d'équité et d'adhésion à la politique RH

La DRH s'engage à ce que la procédure de promotion soit connue des managers et des agents :

- ▶ Elle diffuse dans Next, les LDG promotions, incluant les critères d'appréciation qui sont commun à l'ensemble des statuts.
- ▶ Elle diffuse chaque année, le calendrier des campagnes, les volumes de promotion à prononcer chaque année et les listes des personnels promus.
- ▶ Elle s'assure que l'ensemble des personnels obtiennent des réponses adaptées, y compris sur les raisons pour lesquelles leur dossier n'aurait pas été retenu.
- ▶ Elle s'assure que les managers soient bien accompagnés dans le processus de choix.



### Pour les salariés :

Le passage à la qualification supérieure est **subordonné à la détention**, après la campagne d'augmentation individuelle, d'un **indice qui se situe dans la plage indiciaire de la qualification supérieure**. Ces plages seront rappelées annuellement dans la communication afférente aux campagnes pour permettre aux personnels de se situer.

### Pour les fonctionnaires et agents sous statut CANSSM :

Les conditions de promouvabilité seront rappelées chaque année avec **la publication de la liste des fonctionnaires et agents sous statut CANSSM promouvables - étant entendu qu'un agent promuable pour un exercice le reste pour l'exercice suivant sauf modification du statut particulier de son corps**.

**La fiche de proposition est communiquée par son manager à l'agent concerné qui en fait la demande.**



## 3 - Une politique de promotion inclusive

- ▶ Interdiction de fonder des choix sur les critères prohibés par la loi susceptibles d'écartier des personnels d'une promotion comme l'âge, la situation de maladie ou de grossesse à titre d'exemple.
- ▶ Dispositions propres en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.
- ▶ Disposition en faveur des agents en situation de handicap.

## PROCEDURE DE SELECTION AU CHOIX

### L'agent : premier acteur de son projet professionnel



- ▶ **L'EOP** est l'occasion pour l'agent d'engager avec son manager un échange constructif sur des perspectives de promotion.
- ▶ Les personnels sont invités à saisir leur conseiller RH ou le CRC-RH en cas de doute sur leur éligibilité. Il leur est apporté une réponse dans le délai maximum d'une semaine.
- ▶ Ils peuvent bénéficier à leur demande d'un entretien individuel avec leur conseiller RH de proximité pour les orienter dans la construction de leur parcours et déterminer comment l'accès à court ou moyen terme à la promotion peut en constituer une étape structurante.
- ▶ Concours ou examen professionnel : accès à des actions de formation à raison de 5 jours par an sur 3 ans et 2 jours supplémentaires en cas de réussite aux épreuves écrites.

### Acte managérial

- ▶ Si lors de l'EOP, les managers s'engagent à soutenir une promotion, ils doivent déposer un dossier lors de l'ouverture de la procédure de sélection. Ils doivent justifier les propositions, notamment en cas de changement de classement d'une année sur l'autre.
- ▶ Ils informent les personnels lors d'un entretien dédié des suites données à l'examen de leur dossier au sein de leur direction et en commission de promotion. **La DRH s'engage dans ce but à leur apporter toutes les informations nécessaires.**



### Les Organisations Syndicales



- ▶ Les représentants du personnel détiennent un rôle de conseil, d'assistance, d'accompagnement des personnels et d'intervention auprès de la direction, en amont et tout au long de la procédure.
- ▶ Chaque agent a le droit de désigner un représentant d'une organisation syndicale de son choix afin d'évoquer sa situation personnelle et de la porter à la connaissance de la DRH.
- ▶ Chaque organisation syndicale peut accompagner un agent dans le cadre d'un recours formé à l'encontre du rejet de sa proposition.

### Les critères de promotions

- ▶ La manière de servir, la valeur professionnelle et l'implication dans la stratégie.
- ▶ La valeur du parcours professionnel.
- ▶ La capacité à exercer des responsabilités de niveau supérieur ou managérial.
- ▶ Le niveau d'engagement des agents.
- ▶ La motivation à progresser dans son parcours professionnel.



## La procédure



► La DRH publie les indicateurs au plus tard le 31 janvier de l'année N pour les salariés et au plus tard le 30 avril N-1 pour les fonctionnaires et agents sous statut CANSSM. Ils sont communiqués aux représentants du personnel désignés par les organisations syndicales représentatives au CUEP à l'occasion de **réunions de lancement des campagnes de promotion, organisées chaque année pour les personnels publics et privés.**

► Les tableaux annuels d'avancement et les listes d'aptitudes sont arrêtés au plus tard le 15 décembre N-1 par la DRH à l'issue des commissions de promotion des fonctionnaire et agents sous statut CANSSM. Ce délai est porté au plus tard au 30 juin de l'année N pour la liste des salariés promus.

## Voies et délais de recours

► **Les personnels publics et privés peuvent former un recours gracieux devant l'Autorité Hiérarchique ou la Directrice des ressources humaines.**

► Pour les agents publics, ce recours doit être formé dans un délai de 2 mois à compter de la publication du tableau d'avancement ou de la liste d'aptitude (*pour les salariés, il n'y a pas de délai légal*).

► Il n'est pas exclusif du recours devant le juge administratif ou le conseil des Prud'hommes.

► Dans le cadre du traitement de ce recours gracieux, la DRH s'engage à recevoir l'agent en présence d'un représentant de sa ligne managériale pour lui communiquer les éléments factuels et objectifs à sa situation individuelle et qui ont conduit à la décision contestée. A la demande de l'agent, l'entretien peut avoir lieu à distance. Une réponse écrite lui est ensuite adressée.

► L'agent peut se faire accompagner par le représentant d'une organisation syndicale de son choix. Il a également accès à son dossier individuel s'il en fait la demande.



- Les LDG promotions 2025-2027.
- La liste des fonctionnaires et CANSSM promouvables pour la campagne 2025.
- La liste des salariés promus 2023 & 2024.
- Les listes des fonctionnaires promus par grade.
- Une fiche mémo d'éligibilité au grade d'attaché hors classe.
- Fonctionnaires - Conditions pour être promouvables au choix.
- FAQ - Promotion des agents publics.

next

**A  
N  
N  
E  
X  
E  
S**

- Procédure détaillée de promotion au choix.
- Glossaire sur les missions des corps de catégorie A, B & C pour les publics et des grades pour les salariés.
- Critères de discrimination prohibés par la loi.
- Attendus du modèle managérial.
- Principaux indicateurs de suivis.



La **CFE-CGC** est à votre disposition pour vous conseiller concernant votre dossier de promotion. N'hésitez pas à nous contacter !

**L'EXPERTISE SYNDICALE**

[cfe-cgc.cdc@caissedesdepots.fr](mailto:cfe-cgc.cdc@caissedesdepots.fr)

