

BILAN DE LA CAMPAGNE DE PROMOTION ET OPERATIONS DE CARRIERES 2026

CAMPAGNE DE PROMO 2026 – Statut privé

La CFE CGC réaffirme que les campagnes de promotion doivent rester équilibrées et centrées sur la valorisation des salariés dans leur contexte de travail.

Nous nous alertons sur les taux de promotion en retrait des Hommes par rapport aux Femmes et des Fonctions Supports par rapport au réseau :

La CFE CGC ne voudrait pas qu'une forme d'auto-censure s'installe suite aux repères RH associés à la stratégie nationale et régionale et nous demandons une vigilance particulière pour que les tendances en termes d'écart ne s'installent pas durablement.

Nous rappelons que nous avons précédemment posé une alerte équivalente sur les membres des ELD et que les taux se sont désormais réajustés.

Nous posons la même alerte de sous-représentation des collègues en temps partiel dans cette campagne : l'aménagement des temps de travail ne doit pas se traduire par une appréciation à la baisse de la qualité du travail fourni.

La vigilance doit aussi se poursuivre pour les collègues en situation de handicap.



Taux de promotions	2026	2025	2024
Toutes catégories	23,1 %	23,6 %	23 %
Femmes	24 %	24,3 %	23,4 %
Hommes	19,7 %	21,3 %	21,7 %
En situation de handicap	21,4 %	21,9 %	21,6 %
En situation de temps partiel	20,9 %	22,7 %	21,2 %
Filère : relation de services	23,3 %	23,8 %	23 %
Filère : fonctions support	19,7 %	21,1 %	21,3 %
Filère : management	24,4 %	24,6 %	24,2 %
Cadres	16,8 %	15,6 %	18 %
Agents de maitrise	22 %	23,4 %	19 %
Techniciens	18,6 %	19 %	18,3 %
Employés	30,2 %	30,8 %	31 %

La Direction entend les remarques et alertes de **la CFE CGC**, confirme sa vigilance sur les grands équilibres à préserver et rappelle qu'en Fonction support, les effectifs des employés sont très faibles, ce qui explique un taux inférieur à la moyenne régionale

La CFE CGC salue la décision de la Direction, pour les prochains CDI faisant suite à un CDD (généralement long), de permettre cette embauche au coefficient C2 sur validation du management, tenant compte de l'expérience acquise.

Cela renforcera l'attractivité de la perspective CDI et donnera une petite marge aux ELD pour les équilibres de leur prochaine campagne.

C'était une demande que nous avons portée !



BILAN DE LA CAMPAGNE DE PROMOTION ET OPERATIONS DE CARRIERES 2026

OPERATIONS DE CARRIERE 2026 – Statut public

Le sujet du très faible quota pour les carrières exceptionnelles, avec l'âge de la retraite qui s'éloigne, est un problème qui s'accroît. Et si on calcule le taux de promotion global pour le secteur public, il n'est que de 9,1 %.

La Direction générale ne peut laisser perdurer ce constat ...

Opérations de carrière	2026	2025
Avancement Accéléré		
• Nombre de proposables	48 agents	73 agents
• Quotas attribués	13	16
• Taux de promotion	27,1 %	21,9 %
	♀ 28,2 % ♂ 22,2 %	♀ 24,1% ♂ 15,8 %
Carrière Exceptionnelle		
• Nombre de proposables	138 agents	142 agents
• Quotas attribués	4	5
• Taux de promotion	2,9 %	3,5 %
	♀ 2,1 % ♂ 4,2 %	♀ 2,0 % ♂ 6,8 %

