



Réunion DRH/OS du 21/09/2026
Révision des LDG Promotions et parcours professionnels
Déclaration liminaire

Madame la Directrice,

L'UNSA salue les avancées en matière de promotion depuis 2020 : la création de nouveaux tableaux d'avancement et d'une liste d'aptitude, ainsi que des plans de requalification, pour certains corps, qui répondent à des besoins concrets de revalorisation des carrières en sécurisant des parcours professionnels souvent bloqués par des plafonds de grade ; l'allongement des délais qui améliore la qualité du dispositif ; ainsi que la mise en place d'outils d'accompagnement, qui restent cependant peu visibles pour les agents et dont l'efficacité dépendra de leur accessibilité réelle.

Toutefois, ces évolutions positives ne doivent pas masquer des difficultés importantes qui existent depuis de nombreuses années, relevées dans les conclusions de l'enquête du CEDIP et partagées par l'ensemble des acteurs - enfin, pas vraiment tous car les agents n'ont pas été consultés dans cette enquête, pas plus que les établissements publics sous tutelle.

L'une des difficultés majeures réside dans le manque de transparence des arbitrages à tous les niveaux (services, harmonisateurs, DRH). Il existe un déficit criant d'explications sur les non-propositions, laissant à la fois les managers et les agents démunis. Et ce, alors que les LDG prévoyaient un retour d'information systématique aux agents. C'est pourquoi **l'UNSA revendique que soient inscrits dans les futures LDG :**

- la publication systématique des critères et grilles d'évaluation permettant d'objectiver les propositions et les arbitrages ;
- l'obligation pour l'administration, d'informer par écrit les agents non proposés des motifs de leur non-proposition ;
- l'obligation de reproposer un agent proposé l'année précédente dès lors que sa manière de servir reste satisfaisante ;
- un droit de recours effectif pour les agents lésés, assorti d'un délai de réponse d'un mois ;

- et lorsqu'un représentant du personnel est mandaté par l'agent pour obtenir des informations sur sa proposition ou non proposition de promotion, sur son positionnement au niveau du service mais aussi de l'harmonisateur, que ce représentant du personnel dispose également des informations communiquées à l'agent afin de mieux l'accompagner.

Concernant l'appréciation des parcours professionnels, **l'UNSA exige que les critères d'évaluation prennent davantage en compte les profils atypiques ou non linéaires**, par exemple en cas de reconversion ou d'interruption temporaire de carrière. En effet, les inégalités de genre persistent et freinent particulièrement la progression de carrière des femmes, souvent moins mobiles et ayant des parcours plus discontinus en raison de leurs charges familiales.

De même, la reconnaissance de l'expertise fait défaut, alors même que la DRH tarde à réinstaller les comités de domaine abandonnés depuis des années. **L'UNSA demande donc que l'expertise soit mieux valorisée dans les critères de classement.**

En outre, comme le souligne l'enquête du CEDIP, **les parcours professionnels doivent être appréciés dans leur globalité et non jugés sous le seul prisme du dernier poste occupé.**

Les dispositions des LDG actuelles relatives à la promotion des agents en fin de carrière ou en situation de handicap qui préconisent un examen attentif de ces situations sont rarement appliquées sur le terrain. Ces agents sont les grands oubliés des promotions. **L'UNSA réclame qu'un dispositif plus contraignant soit inscrit dans les futures LDG concernant ces situations particulières.**

Les **règles de concrétisation des promotions** (mobilité obligatoire ou maintien sur poste) sont à définir et doivent être les mêmes pour tous. Pour l'UNSA, la mobilité imposée est inadaptée aux réalités territoriales et aux contraintes personnelles des agents. **L'UNSA demande par conséquent la suppression de cette obligation.** Si la DRH décidait néanmoins de la maintenir dans les nouvelles LDG, une articulation étroite avec les LDG Mobilité s'imposerait : la mobilité obligatoire consécutive à une promotion devra alors s'accompagner d'une priorité d'affectation garantissant aux agents promus un poste rapide, sans risque de perdre le bénéfice de leur promotion.

Madame la Directrice, l'UNSA attend des engagements concrets sur ces différents points et vous remercie pour votre attention.