

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SANAD**



**CSE**  
**Occitanie**

## RÉUNION DU 08 AVRIL 2026

### VOS ELUS CSE

Frédérique SERIN

Vincent MUTEL

Karine BENAZECH

Yves CIUTAT

Sophie GRIL

Frédéric TERRAL

Mina AZZA

Joel ETIENNE

Christophe CHOPINEAU

Christine CANTAN

Jérôme BONNIER

### VOTRE DELEGUE REGIONAL

Jean Luc BONNET

### VOTRE DELEGUEE REGIONALE ADJOINTE

Sophie GRIL

### Bilan de la campagne de promotion et des opérations de carrière

#### Personnel de droit privé

#### CAMPAGNE PROMOTION 2026 VS 2025

Campagne promotion	2026	2025
• Population éligible	4 548 agents	4 464 agents
• Taux de promotion <i>(changement d'échelon et relèvement de traitement)</i>	23,1%	23,6 %

	Nombre	Nombre
○ Echelon	1 049	1 048
○ Relèvement de traitement	3	7
○ Prime	590	641

- Poids du montant des primes 17,3% du budget initial

#### GRANDS ÉQUILIBRES EN 2026

- Taux de promotion *(changement d'échelon et relèvement de traitement)* **23,1 %**

FILIERE	
Relation de services	23,3%
Support	19,7%
Management	24,4%

- Taux de promotion des agents en situation de handicap **21,4 %**
- Taux de promotion des agents à temps partiel **20,9 %**

59,0% des mesures promotionnelles (hors prime) sont attribuées aux agents relevant de l'article 20.4a.

29,6 % des agents identifiés dans le cadre du rattrapage salarial ont bénéficié d'un changement d'échelon, soit 21 personnes.



RÉUNION DU 08 AVRIL 2026

CSE

Occitanie

**SNAP** Le **SNAP Occitanie** souhaite connaître le montant du budget, son niveau d'utilisation ainsi que le montant moyen de primes versées en Région au titre de cette campagne 2025- 2026.

Le **SNAP Occitanie** est conscient que l'analyse fine d'un bilan de campagne de promotion doit être effective sur plusieurs années car la tendance relevée une année peut être renforcée ou, au contraire contrebalancée l'année suivante. Ainsi, en 2025, le taux de promotion des agents de maîtrise avait été en hausse par rapport à l'année précédente tandis que cette année, l'effort est mis sur celui des cadres.

Le **SNAP Occitanie** déplore que le taux de promotion des agents en situation de handicap et celui des agents à temps partiel restent trop faibles et en dessous du taux de promotion régional de respectivement 1,7 et 2,2 points.

La Direction répond que le budget de cette campagne a été de 1 563 000€ dont 1 432 000€ pour la campagne de promotion proprement dite et 131 000€ pour le « hors campagne ».

Cette année, le « hors campagne » a augmenté. Dans cette « catégorie », sont répertoriées les prises de postes pour lesquels il y a un coefficient minimal à mettre en œuvre et les promotions des représentants syndicaux. A noter que le montant dédié au « hors campagne » en année N est pris sur le budget de la campagne de promotion de l'année N+1.

La Direction note que le taux de promotion des agents en situation de handicap est bon tandis que celui des agents à temps partiel se situe en-deçà du taux de promotion régional. Cette situation constitue une alerte et est sous surveillance, en lien avec la prochaine campagne de promotion.

Par ailleurs, la Direction confirme le maintien de la spécificité régionale de verser une prime aux référents métiers selon les modalités de la prime de performance qui sera versée aux managers. Pour ce faire, une enveloppe de 50 000€ a été réservée du budget de la campagne de promotion.

Par ailleurs, la Direction précise avoir proposé aux ELD de pouvoir titulariser certains CDD, au regard des compétences acquises et des mois exercés, au niveau C2. Cette mesure ne relèvera pas du volet « hors campagne » et sera imputée du budget de la campagne de promotion. Avec l'allongement des périodes de CDD, nombre d'agents pourraient être éligibles car présents au 31 août (date prise en compte pour identifier les agents de droit privé éligible à la campagne de promotion à venir) et, toujours, après le 31 décembre (l'effet de la promotion intervient en année N+1). Elle ajoute que les agents en contrat de professionnalisation pourraient être concernés. Les ELD seront concertées au préalable, avant toute décision de promotion.

Le **SNAP Occitanie** salue cette disposition tout en portant une alerte sur les collègues CDI, toujours en C1, qui peuvent en être frustrés et s'estimer lésés.

La Direction le concède et comprend que cette disposition puisse créer de la frustration auprès des agents récemment CDIsés. Elle indique en mesurer les impacts et, pour autant, considère que cette démarche est une de ses seules marges de manœuvre tout en précisant qu'il n'y aura pas d'automatisme et que la Direction ne réglera pas tous les problèmes liés à la promotion.

La Direction énonce également que l'Etablissement embauche des seniors et qu'il va lui falloir réfléchir à la valorisation des parcours professionnels. Elle reconnaît qu'envisager de recruter des personnes au niveau C3 alors que, dans le même laps de temps, des agents avec 10 ans d'ancienneté sont toujours positionnés en C2 serait source d'incompréhensions au niveau des collectifs. Pour la Direction, il faut créer une culture commune sur le sujet.

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

SYNDICAT SNAP

Région OCCITANIE

Je clique, j'adhère !

SNAP

[syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr](mailto:syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr)



## Personnel de statut public

### CAMPAGNE 2026 VS 2025

#### Opérations de carrière

##### Avancement Accéléré

	2026	2025
• 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

	2026	2025
• 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 %

### RÉSULTATS 2026

#### 13 avancements accélérés

Emploi / Niveau	2.1	2.2	2.3	3.2	Total
GESTIONNAIRE APPUI		2			2
CONSEILLER(E) EMPLOI	4	4	2		10
RESPONSABLE D'EQUIPE				1	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>13</b>

#### 4 passages en carrière exceptionnelle

Emploi / Niveau	2.1	2.2	Total
CONSEILLER(E) EMPLOI	3	1	4
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>