



Info CSE du 28 mai 2026

VOS ÉLUS CSE

Aline GAVATZ

aline.gavatz@francetravail.fr

Carmen MOLINO -
GUERRERO

carmen.molino@francetravail.fr

Manuela SOUSA
MATOS ATTIA

manuela.sousa-matos-attia@francetravail.fr

Mikaël FOURRÉ

mickael.fourre@francetravail.fr

VOTRE DÉLÉGUÉE REGIONALE et RESPONSABLE de SECTION

Mariama BLANCHOT

snap.blanchot-IDF@francetravail.fr

VOS DÉLÉGUÉES RÉGIONALES ADJOINTES

Marilyne BONNIER

marilyne.bonnier@francetravail.fr

Aline GAVATZ

aline.gavatz@francetravail.fr

Pour nous écrire,
cliquez [ICI](#)

Parmi les sujets à l'ordre du jour de ce CSE, il nous est apparu intéressant de consacrer un zoom sur le sujet du bilan de la campagne de promotion des agents de droit public.



Bilan de la campagne de promotion et des opérations de carrière 2025 - Agents de droit public

Comme chaque année, le bilan de la campagne de promotion des agents publics nous a été présenté. Ce bilan 2025 nous est exposé tardivement, notamment parce qu'il intègre aussi le bilan des opérations de carrières, qui se sont déroulées entre novembre 2025 et janvier 2026. Le bilan de la campagne 2026, qui vient de s'achever, sera présenté au CSE vers mai 2027, nous revenons sur ce sujet en page 4.

Les dispositifs de promotions et d'opérations de carrière sont tous soumis à des quotas fixés par le Directeur Général, puis répartis entre les Directions Régionales, selon le poids de chacune dans les effectifs d'agents de droit public. Ainsi, **25% des agents publics se trouvent en IDF, alors que notre région représente 17% de l'effectif France Travail.**

Revenons sur les différents dispositifs.

1. La promotion

La campagne de promotion 2025 s'est déroulée du 03/03/2025 au 31/05/2025.

1.1 L'avancement de niveau

L'avancement de niveau permet à un agent de passer au niveau immédiatement supérieur dans sa catégorie, selon la valeur professionnelle et l'expérience acquise (Ex : 2.1 vers 2.2).

En 2025, l'ensemble des **749 agents de droit public étaient éligibles** à un avancement de niveau.

La région disposait d'un **quota de 8**, pour un total national de 38.

10 agents IDF ont obtenu un avancement de niveau, dont 2 quotas supplémentaires.

SNAP Au regard du nombre de collègues non promus, dont certains sont présentés régulièrement pour finalement ne rien obtenir, le SNAP ne peut que déplorer l'insuffisance des quotas alloués.

Constats :

- Les promotions concernent essentiellement les passages du niveau 2.1 vers 2.2.
- Le nombre d'agents éligibles diminue d'année en année du fait de la baisse du nombre d'agents publics.
- Si l'effectif éligible diminue chaque année, les quotas de promotion diminuent en proportion supérieure :

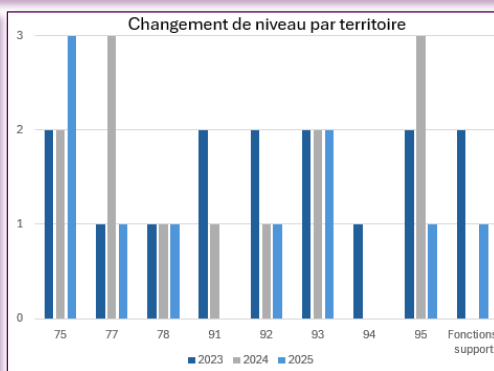
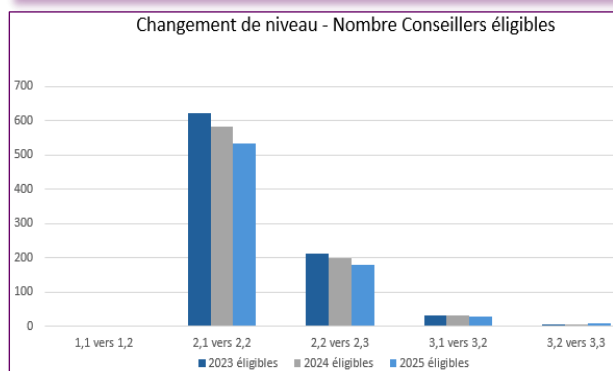
Variation	2023 à 2024	2024 à 2025
Effectif agents de statut public IDF	-6% (-52 agents)	-8% (-67 agents)
Quotas d'avancement alloués	-14%	-33%

- En conséquence, le pourcentage d'agents bénéficiant d'un avancement de niveau régresse chaque année un peu plus.



Evolution du nombre d'agents éligibles et des quotas de promotion entre 2023 et 2025 :

AVANCEMENTS DE NIVEAU (Promotion)							2023							2024							2025						
Niveau d'emploi	Nb d'agents éligibles	%	Quota alloué à l'IDF	%	Quota utilisé par l'IDF	%	% d'agents avec avancement de niveau	Nb d'agents éligibles	%	Quota alloué à l'IDF	%	Quota utilisé par l'IDF	%	% d'agents avec avancement de niveau	Nb d'agents éligibles	%	Quota alloué à l'IDF	%	Quota utilisé par l'IDF	%	% d'agents avec avancement de niveau						
1,1 vers 1,2																											
2,1 vers 2,2	622	72%	9	64%	9	60%	1,4%	581	71%	8	67%	9	69%	1,5%	534	65%	6	50%	8	62%	1,5%						
2,2 vers 2,3	210	24%	4	29%	4	27%	1,9%	198	24%	3	25%	3	23%	1,5%	179	22%	1	8%	1	8%	0,6%						
3,1 vers 3,2	32	4%	1	7%	2	13%	6,3%	32	4%	1	8%	1	8%	3,1%	29	4%	1	8%	1	8%	3,4%						
3,2 vers 3,3	4	0,5%						5	0,6%						7	0,9%											
TOTAL	868		14		15		1,7%	816		12		13		1,6%	749		8		10		1,3%						



Commentaire : Les agents publics sont inégalement répartis sur les territoires. Ils sont « sur-représentés » sur Paris et le 93, et nettement « sous-représentés » sur le 94, ce qui explique en partie le graphique ci-contre.

1.2 Le changement de catégorie d'emploi

Il permet le passage d'une catégorie d'emploi à une autre (Ex : cat. 2.1 à 2.3 vers 3.1). Deux possibilités :

1.2.1 La promotion au choix

Elle est proposée par la hiérarchie. Par volonté de la DG, la promotion au choix est un dispositif non cumulable avec la sélection interne, dès lors que cette dernière est organisée sur une année.

SNAP Le SNAP conteste le fondement de cette position, car elle réduit de facto les possibilités de promotion.

1.2.2 La sélection Interne

En 2025, une sélection interne de la catégorie 2 vers la catégorie 3 a eu lieu. L'IDF a eu 8 lauréats dont 5 ont pris leur poste (4 REA et 1 fonction support). Les 3 autres construisent encore leur projet (Ex : immersion RM).

SNAP Nous aurions souhaité connaître les territoires concernés. Hélas, nous n'avons pas eu le détail. Pour rappel, le bénéfice d'une sélection interne est valable jusqu'à l'ouverture de la suivante.

2. Les opérations de carrière 2025

Elle se sont déroulées du **03/11/2025 au 13/01/2026**. Deux opérations de carrière sont possibles :

2.1 L'avancement accéléré

Il permet de **réduire d'une année la durée d'ancienneté nécessaire pour accéder à un échelon supérieur** dans la grille indiciaire au sein d'une même catégorie.

Pour l'année 2025, **200 agents étaient éligibles, 51 agents** en ont bénéficié (soit 25,5%). La région disposait de **49 quotas** mais en a obtenu 2 supplémentaires.

Constats :

- Les avancements accélérés concernent surtout les niveaux 2.1 et 2.2.
- L'effectif éligible diminue : -11 agents de 2023 à 2024 (-4,9%), et -14 agents de 2024 à 2025 (-6,5%).
- Les quotas d'avancement accéléré diminuent en proportion similaire.
- Le pourcentage d'agents bénéficiant d'un avancement accéléré reste identique entre 2024 et 2025.



CSE Ile de France



➤ Evolution du nombre d'agents éligibles et des quotas d'avancements accélérés entre 2023 et 2025 :

AVANCEMENTS ACCÉLÉRÉS (Opération de carrière)																						
Niveau d'emploi	2023						2024						2025									
	Nb d'agents éligibles	%	Quota alloué à l'IDF	%	Quota utilisé par l'IDF	%	% d'agents avec avancement de niveau	Nb d'agents éligibles	%	Quota alloué à l'IDF	%	Quota utilisé par l'IDF	%	% d'agents avec avancement de niveau	Nb d'agents éligibles	%	Quota alloué à l'IDF	%	Quota utilisé par l'IDF	%	% d'agents avec avancement de niveau	
1.1																						
1.2																						
2.1	146	65%	35	61%	35	59%	24,0%	125	56%	28	49%	28	47%	22,4%	120	53%	22	39%	23	39%		19,2%
2.2	59	26%	17	30%	17	29%	28,8%	71	32%	17	30%	18	31%	25,4%	63	28%	19	33%	19	32%		30,2%
2.3	6	3%	1	2%	1	2%	16,7%	7	3%	2	4%	2	3%	28,6%	7	3%	2	4%	2	3%		28,6%
3.1	9	4%	2	4%	3	5%	33,3%	7	3%	2	4%	3	5%	42,9%	7	3%	4	7%	5	8%		71,4%
3.2	5	2%	2	4%	3	5%	60,0%	4	2%	3	5%	3	5%	75,0%	3	1%	2	4%	2	3%		66,7%
3.3																						
4																						
TOTAL	225		57		59		26,2%	214		52		54		25,2%	200		49		51			25,5%

2.2 La carrière exceptionnelle

Elle permet **d'accéder à des échelons supérieurs à ceux prévus dans la carrière normale**, afin de prolonger l'évolution salariale de l'agent concerné.

En 2025, en IDF, **355 agents (près de la moitié de l'effectif total) étaient éligibles, 9** en ont bénéficié (soit 2,54 %). La région disposait de **8** quotas et en a obtenu 1 supplémentaire.

Constats :

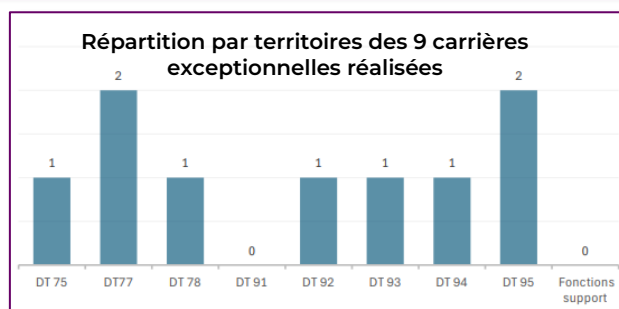
- Là encore, ce sont surtout les niveaux 2.1 et 2.2 qui sont concernés.
- A noter : les agents RQTH représentent 23,1 % des éligibles pour 33,33 % des bénéficiaires.
- Ici, l'effectif éligible croit depuis 2023 :
 - +18 agents de 2023 à 2024 (+5.5%), et +11 agents de 2024 à 2025 (+3.2%).
- Les quotas alloués avaient progressé de 2023 à 2024, mais diminuent d'autant pour 2025 :
 - +33% de 2023 à 2024, et -33% de 2024 à 2025.
- Le pourcentage d'agents accédant à la carrière exceptionnelle baisse.

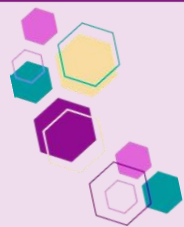
➤ Evolution du nombre d'agents éligibles et des quotas de carrières exceptionnelles entre 2023 et 2025 :

CARRIÈRE EXCEPTIONNELLE (Opération de carrière)																						
Niveau d'emploi	2023						2024						2025									
	Nb d'agents éligibles	%	Quota alloué à l'IDF	%	Quota utilisé par l'IDF	%	% d'agents avec avancement de niveau	Nb d'agents éligibles	%	Quota alloué à l'IDF	%	Quota utilisé par l'IDF	%	% d'agents avec avancement de niveau	Nb d'agents éligibles	%	Quota alloué à l'IDF	%	Quota utilisé par l'IDF	%	% d'agents avec avancement de niveau	
1.1																						
1.2																						
2.1	233	71%	5	56%	6	60%	2,6%	235	68%	6	50%	7	54%	3,0%	241	70%	5	42%	6	46%		2,5%
2.2	79	24%	3	33%	3	30%	3,8%	93	27%	5	42%	5	38%	5,4%	95	28%	3	25%	3	23%		3,2%
2.3								2		1		1			1							
3.1	12	4%						8	2%						10	3%						
3.2	2	1%	1	11%	1	10%	50,0%	6	2%		0%		0%	0,0%	8	2%		0%		0%	0,0%	
3.3																						
4																						
TOTAL	326		9		10		3,1%	344		12		13		3,8%	355		8		9			2,5%

SNAP Nous souhaitons savoir quels sont les volumes d'agents publics actuellement en bout de grille, tant dans la carrière normale que dans la carrière exceptionnelle. Le SNAP a également demandé une cartographie sur le nombre d'agents publics de chaque territoire, leur niveau et leur âge.

Nous n'avons pas eu de réponse à ces questions.





Commentaires de la Direction Régionale suite aux interpellations **SNAP** lors du CSE :

- La DR confirme que les mesures envisagées pour les collègues de statut public ne sont pas toujours favorables et que le contexte actuel est marqué par des restrictions budgétaires récurrentes. Elle affirme que tous les quotas alloués sont utilisés, ce qui représente entre 1,3% et 2% des effectifs selon les mesures.
- Elle rappelle le circuit des arbitrages qui sont faits. Chaque niveau, agence, DD ou DR fait remonter les noms des agents choisis parmi les éligibles au niveau supérieur pour arbitrage. La DR veille à assurer une répartition équitable par territoire selon le nombre d'agents publics présents.
- La DR indique que tous les managers sont informés des campagnes de promotion et d'opérations de carrière. Par ailleurs, les chargés de mission RH en DD informent les directeurs départementaux et les DAFT des modalités pour faire remonter les profils.
- En réponse à une question **SNAP**, la DR confirme par ailleurs qu'un agent peut bénéficier successivement d'une opération de carrière, puis d'une promotion, et inversement. L'une n'exclut pas l'autre.

SNAP Pour le SNAP, l'assurance de quotas alloués entre 1.3 et 2% des effectifs, n'a rien de rassurant. Nous ne pouvons que déplorer le nombre extrêmement limité de promotions au regard du nombre d'agents éligibles : très faible pour le changement de niveau, nul pour le changement de catégorie certaines années alors que la région Ile de France représente 25% des effectifs des agents publics. Il est également frappant de constater que les possibilités d'accès à la carrière exceptionnelle se réduisent alors même que les agents éligibles sont toujours plus nombreux. Malgré l'obtention par la région d'un nombre dérisoire de quotas supplémentaires sur tous les dispositifs, pour dépasser les enveloppes initiales, nous sommes bien loin du compte. A cela se rajoute la quasi-inexistence des entretiens avec les managers concernant l'obtention des parts variables. Nous sentons d'ailleurs aussi le malaise de ces managers lorsqu'ils doivent accompagner l'évolution professionnelle des collègues agents publics de leur équipe. Il est urgent d'avoir des réponses en termes de rémunérations et de perspectives de carrières pour des agents publics qui se sentent de plus en plus discriminés. Enfin, la réunion de concertation sur le statut public du 13/05/26(*), entre la DG et les organisations syndicales, n'a pas aidé à rassurer les agents publics. Voilà tout ce dont nous avons fait part à la Direction Régionale lors du CSE.

(*) Voyez notre communication nationale en lien [ICI](#). Cette « concertation » fut porteuse de mauvaises nouvelles pour les agents publics : exclusion de la possibilité d'avoir le prime tutorat, pas de progrès sur les sujets médaille du travail, mutuelle et retraite... Souhaitons que la prochaine concertation, le 19 juin prochain, annonce plus de progrès.

A propos de la campagne de promotion « agents publics » 2026

Comme nous l'avons indiqué plus haut, la campagne 2026 vient de s'achever. Elle a eu lieu du **2 mars au 29 mai 2026**. Les détails et les précisions figurent sur l'[instruction n° 2026-06 du 10 février 2026](#).

En résumé :

- Pour **l'avancement de niveau**, la DG fixe un quota de 42, dont 12 alloués pour l'IDF (+4 par rapport à 2025).
- Pour **le changement de catégorie au choix**, la DG fixe un quota national de 5, sans allouer de quotas par région. A charge pour celles-ci de faire remonter des noms d'agents à promouvoir.

Rappels sur les Parts Variables Individualisées (PVI)

Les PVI ne sont pas un dispositif de promotion mais valorisent la manière de servir. Elles concernent tous les agents publics. Les PVI sont versées aux agents de statuts publics semestriellement, en **juin et décembre de chaque année**. Les semestres de référence pour la prise en compte de la manière de servir vont :

- Du 1er nov. N-1 au 30 avril de l'année N pour le versement de juin ;
- Du 1er mai au 31 oct. pour le versement de décembre.

Le montant de la PVI varie selon le niveau d'emploi occupé.

Une question, une remarque ?
syndicat.snap-idf@francetravail.fr

