

<https://www.snetap-fsu.fr/ATLS-Non-promotion-comprendre-les-regles.html>



# **ATLS - Non-promotion : comprendre les règles**

- Métiers - Tous métiers - CAP/CCP -

Date de mise en ligne : mercredi 17 décembre 2025

---

**Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés**

---



Vous ne figurez pas dans l'un des tableaux de promotion et vous vous posez des questions :

C'est effectivement le cas de la plupart des agent·es. Il faut bien avoir en tête qu'il n'y a pas beaucoup de places, d'autant plus que le nombre d'inscrit·es sur les tableaux a baissé cette année. En effet, [nous avons déjà dénoncé cet été la diminution des taux de promu·es parmi les promouvables](#).

Ensuite, la gestion des avancements reste opaque depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019, qui a supprimé cette compétence qui était donnée aux [CAP](#).

Avant cette loi de 2019, nous avions les critères ci-dessous, partagés avec la plupart des organisations syndicales avec qui nous siégions, et ce dans l'intérêt des agent·es.

## Pour la promotion en classe supérieure :

- Déblocage des échelons terminaux (échelon 13)
- Ancienneté dans le corps
- Échelon
- Ancienneté dans la fonction publique

## Pour la promotion en classe exceptionnelle :

- Déblocage des échelons terminaux (échelon 13)
- Ancienneté dans le grade de classe supérieure
- Ancienneté dans la fonction publique
- Échelon

À l'époque, l'administration nous avait indiqué avoir les critères suivants :

- Ancienneté dans la fonction publique
- Ancienneté dans le corps / grade
- Échelon
- Importance du poste / Manière de servir à 50/50

Nous avons toujours dénoncé ce dernier critère concernant l'importance du poste et la manière de servir, puisque cela renvoie au pouvoir discrétionnaire donné à quelques un·es.

Aujourd'hui, les critères sont extrêmement flous. Des cas récents révèlent des disparités importantes dans les avancements, donnant parfois l'impression que d'autres facteurs entrent en jeu. Parmi les critères avancés par

l'administration, certains sont navrants, comme la mobilité fonctionnelle ou géographique, régulièrement mise en avant. Encore faudrait-il que celle-ci soit rendue possible par des opportunités concrètes et nombreuses, sans imposer un déracinement géographique.

Un exemple parmi d'autres illustre précisément le manque de transparence que nous dénonçons : un·e agent·e a bénéficié d'un avancement de grade puis, deux ans plus tard, d'un nouvel avancement, tout en restant sur le même poste. Pourtant, l'administration répète que la mobilité est un critère important. Face à ce type d'incohérence, comment fournir une réponse technique appropriée et factuelle pour expliquer pourquoi certain·es collègues ne figurent pas parmi les promu·es ?

## Rappel du processus

Quelques éléments de compréhension et de rappel avec [cet article publié en mai à l'occasion de la publication de la note de service](#) fixant la procédure (calendrier, conditions d'éligibilité, points essentiels, ...).