

FONCTIONNAIRES & AVANCEMENT

Comprendre le cadre posé par les Lignes Directrices de Gestion

Le 29 janvier 2026

Les LDG en matière d'avancement sont définies par le ministère des Armées, conformément à la loi sur la transformation de la fonction publique. Elles fixent les principes et critères généraux pour les promotions avec pour objectifs :

- De la transparence et de l'équité dans les choix,
- Une cohérence avec la stratégie RH ministérielle,
- Une prise en compte de la qualité des parcours et du potentiel des agents.

Les LDG sont appliquées par les services ressources humaines et les autorités hiérarchiques lors des campagnes d'avancement. Elles sont régulièrement révisées, en concertation avec les organisations syndicales, à la lumière des bilans et retours d'expérience.

1) Deux types d'évolution à distinguer

Avancement de grade : passage à un grade supérieur dans le même corps, basé sur la valeur professionnelle, l'expérience et le potentiel.

Changement de corps : accès à un corps supérieur (ex. passage de B à A), nécessitant compétences élargies, mobilité et parfois concours ou sélection.

2) Critères pris en compte

1. Qualité du dossier

La priorité est donnée à la qualité du dossier, avant le respect strict des trajectoires d'avancement.

Sont valorisés :

- Le parcours professionnel (mobilité fonctionnelle et/ou géographique, diversité des expériences, engagement associatif ou privé),
- Les compétences acquises,
- Les compétences ou des expertises définies comme particulièrement nécessaires aux priorités stratégiques et opérationnelles du ministère.

2. Trajectoires d'avancement

Trois trajectoires sont définies pour garantir un équilibre :

- Courte : L'agent est promu rapidement, avec une ancienneté minimale dans son grade.
⇒ 10 à 20 % des promus,
- Médiane : L'agent progresse selon le rythme moyen observé dans son corps.
⇒ au moins 60 %,
- Longue : L'agent est promu après une longue période dans son grade, au regard de son parcours et/ou des compétences acquises tout au long de sa carrière.
⇒ maximum 20 %.

Les taux sont adaptés chaque année pour tenir compte de l'évolution des effectifs et des besoins.

3. Égalité professionnelle

Une attention particulière est portée à la proportionnalité femmes/hommes au regard des effectifs présents dans chaque corps, avec un suivi statistique précis et des actions correctives si besoin.

3) Des attendus différents selon la catégorie

Pour les **catégories C** : priorité à la polyvalence, à la maîtrise des missions et à l'accès à des fonctions plus complexes.

Pour les **catégories B** : importance des responsabilités, de l'encadrement et du pilotage de projets.

Pour les **catégories A** : attendus élevés en management, stratégie, expertise technique et administrative.

La CFTC Défense revendique :

- Une transparence totale dans la mise en œuvre des LDG et des travaux d'avancement,
- Une équité réelle d'avancement à compétences équivalentes,
- Une reconnaissance de l'ensemble des compétences acquises et des parcours atypiques.

La CFTC Défense vous accompagne concrètement pour :

- Préparer votre entretien d'évaluation,
- Analyser votre parcours de carrière et anticiper vos évolutions,
- Constituer votre dossier RAEV pour les promotions de corps,
- Dialoguer avec votre chaîne hiérarchique ainsi qu'avec les employeurs territoriaux et/ou centraux, pour soutenir votre progression de carrière.

**Contactez votre représentant CFTC de proximité
ou envoyez un mail à contact@cftcdefense.fr**



CFTC Défense *Au cœur des valeurs humaines : un syndicat qui vous ressemble.*



@federationcftcdefense



@CFTC_Defense



cftc-defense