



INSTRUCTION N° 2025-17 DU 6 AOUT 2025

Campagne de promotion et avantages de carrière 2025/2026

Emetteurs

DGA RHRS : Denis CAVILLON
Direction Gestion Administrative, Rémunération et Avantages Sociaux : Josepha COSTA

Correspondants

Département Gestion et Rémunération : Nolwenn CASTETS – Nathalie GANNEVAL - Lisa LECOINTE
Département Gestion des agents de droit public : Jérôme DE MANASSEIN – Nawal GUELTAINE – Valérie PERRIN
DDTC Management-Département Conseil carrière : François MATTHEY – Sonia MARBOUH

Destinataires

Directeur général
Directeurs généraux adjoints
Directeurs régionaux
Directeur de France Travail Service
Directeurs régionaux adjoints
DRAPS - DRH

Publication au Bulletin officiel de France Travail

Non

Sources

Annexes

1. Agents privés : accord de classification, articles CCN, accords
2. Agents de droit public : textes applicables

Complète, modifie, abroge, ...

Remplace l'instruction 2024-20 du 4 juillet 2024 : Campagne de promotion et avantages de carrière 2024-2025

Thème

Ressources Humaines > Rémunération et Carrières et Emploi

L'essentiel à retenir

Cette instruction a pour objet de fixer les principes et les modalités à retenir pour l'ensemble des personnels de France Travail dans le cadre des campagnes « Promotions » et « Avantages de carrière » 2025-2026.

Elles s'inscrivent dans la continuité de nos valeurs simplicité, transparence et confiance en renforçant les marges de manœuvre des établissements.

En effet, chaque établissement peut adapter cette instruction nationale à son propre contexte, à l'exception des décisions concernant la population des managers supérieurs "4.2", qui sont validées au niveau national. Ils peuvent ainsi inclure des règles supplémentaires simples, sous réserve d'une communication à l'ensemble de la direction et des agents concernés par ces établissements.

1. Cadre

Cette instruction a pour objectif de rappeler le cadre national en intégrant uniquement les éléments essentiels à considérer par tous les établissements, assurant ainsi l'harmonisation du processus de promotion de France Travail. Ces directives permettront à chaque établissement de déterminer les possibilités d'action dont il pourra disposer.

Le cadre national intègre 3 éléments clés :

- Le respect du cadre légal et de nos engagements conventionnels/statutaires
- Les principes de mise en œuvre
- Les modalités de gestion

Ce cadre, clairement énoncé et communiqué, permet aux collaborateurs de France Travail, tant aux managers qu'aux agents, une compréhension précise des attentes et des décisions à venir.

2. Campagne de promotion des agents de droit privé

2.1. Le cadre conventionnel

La campagne de promotion s'appuie sur le respect des éléments suivants :

- Les dispositions conventionnelles, telles qu'indiquées dans les articles annexés.
- Les accords collectifs de France travail (liste en annexe).
- Le budget alloué équivalant à 0,8 % de la masse salariale des CDI et des CDD de l'année 2025.

2.2. Les principes de mise en œuvre

Transparence

La direction générale assure une communication claire sur les principes qui guident la mise en œuvre de la campagne. Les directions locales sont chargées de présenter de manière simple et explicite les critères utilisés pour l'attribution des mesures.

Responsabilité

Le cadre définit des directives précises à respecter et accroît la latitude décisionnelle des responsables de la ligne managériale.

Prise de décisions concertée

L'évaluation croisée des situations garantit la cohérence des décisions et l'équité dans le traitement des agents. Cette évaluation se fait en lien avec le manager direct de l'agent concerné.

2.3. Les modalités de gestion

Calendrier

La campagne de promotion des agents de droit privé se déroule dans le respect du calendrier national, pour débiter au plus tôt le 13 octobre 2025 et se terminer au plus tard le 12 décembre 2025.

Les établissements fixent les dates de leur campagne de promotion en fonction de leurs organisations dans le respect du calendrier national. Ce calendrier permet de faire le bilan des plans d'actions partagés définis dans le cadre de la campagne EPA pour les agents 20.4a.

Mesures promotionnelles et date d'attribution

Les augmentations individuelles peuvent être attribuées entre le 1er janvier et le 1er juillet 2026. Les primes, quant à elles, sont attribuées au 1er janvier 2026.

Population concernée

L'ensemble des agents de droit privé (CDI et CDD, exceptés CUI-PEC et Apprentis) est éligible à la campagne de promotion à condition d'être présent au 31/08/2025 et toujours présent en janvier 2026.

Articulation prime de performance et prime promotionnelle

Dans la continuité de la campagne précédente, les directions pourront accorder une prime promotionnelle à un manager, uniquement, si en plus de l'exercice de sa fonction de manager, il a la responsabilité d'un projet pour le compte du territoire, de l'établissement ou du national.

La prise en charge d'un intérim ou toutes autres activités prévues dans sa fonction de manager ne peuvent pas justifier l'octroi d'une prime promotionnelle.

- Gestion des agents occupant des postes relevant de l'article 4.2

Dans le but d'assurer une gestion uniforme des managers supérieurs (art 4.2), le département conseil carrière de la Direction Développement des Talents et des Compétences Management étudie les propositions d'attribution de mesures promotionnelles pour les agents occupant des postes relevant de l'article 4.2 ; elles sont validées par décision du DGA Ressources humaines et relations sociales.

Gestion des agents relevant de la Médiation

Dans le but de garantir une gestion autonome et cohérente des promotions accordées aux agents des services de médiation, l'octroi de ces mesures relève de la compétence exclusive du médiateur national.

SIRHUS

Pour faciliter les prises de décision et le partage des informations au sein de la ligne managériale et des directions RH, l'outil SIRHUS est mis à disposition des managers. Il effectue le calcul de l'impact financier annuel de chaque mesure promotionnelle et assure le respect strict du budget alloué.*

3. Campagne « avantages de carrière des agents de droit public »

3.1 Le cadre réglementaire et conventionnel

La campagne d'avantages de carrière s'inscrit dans le respect :

- Des dispositions réglementaires fixées par le décret statutaire de 2003, son arrêté ministériel d'application et des décisions du directeur général (cf. articles en annexe),
- Des accords collectifs de France Travail (en annexe).

3.2 Les principes de mise en œuvre

Transparence

La direction générale communique sur les principes de mise en œuvre de la campagne. Les directions locales veilleront à énoncer clairement et simplement les critères d'attribution.

Responsabilité

Le cadre précise les dispositions à mettre en œuvre et renforce les marges de manœuvre de la ligne managériale.

Regards croisés des prises de décisions

Le regard croisé lors de l'examen des situations garantit la cohérence des décisions et l'équité de traitement. Il est réalisé en lien avec le manager direct de l'agent.

3.3 Les modalités de gestion

Calendrier

La campagne des opérations de carrière des agents de droit public se déroulera du 3 novembre 2025 au 13 janvier 2026. Une instruction sera diffusée fin octobre/début novembre 2025 afin de préciser les quotas alloués aux établissements.

Le respect des dotations annuelles par niveau d'emplois

Les contingents d'avancements accélérés et d'échelons exceptionnels sont fixés réglementairement. Chaque établissement bénéficie d'une dotation au regard de l'effectif d'agents publics par niveau d'emplois.

Le respect des conditions d'attribution

Les propositions d'avancements accélérés et d'accès aux échelons exceptionnels sont établies au regard de l'évaluation périodique prévue à l'article 20 du décret du 31 décembre 2003 (EPA), en tenant compte de la manière de servir appréciée notamment au regard des activités confiées et du développement des compétences professionnelles et des acquis de la formation continue.

Pour rappel, les commissions paritaires ne sont pas compétentes pour donner un avis sur les décisions individuelles de réduction d'ancienneté et d'accès aux échelons exceptionnels. De même,

le recours suspensif dit « instruction DG » est supprimé. Les décisions d'attribution des réductions d'ancienneté et d'accès aux échelons exceptionnels seront donc prises directement par les directions d'établissement et seront exécutoires de plein droit.

Le directeur général adjoint
Ressources humaines et relations sociales
Denis Cavillon

