



## **GUIDE de mise en œuvre de la campagne de promotion 2024 (Avancement de grade et changement de corps) au sein des Ministères Sociaux**

Date d'application : du 1<sup>er</sup> septembre 2023 au 31 mars 2024

### **Annexe(s) :**

- 1- Retroplanning de la campagne des promotions de corps et de grade 2024
- 2- Tableau de classement des agents à promouvoir
- 3- Fiche individuelle de proposition à une promotion
- 4- Tableau de notification des promotions aux services

Les lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours professionnels des agents des ministères sociaux (MSO) 2021-2023 sont en cours de redéfinition pour les années 2024-2028 et font l'objet de travaux avec les services et les organisations syndicales.

Le présent guide est relatif à la mise en œuvre **de la campagne de promotion 2024**.

Cette campagne s'inscrit dans la continuité immédiate de la campagne de promotion 2023. Elle a débuté en septembre 2023 et se terminera en mars 2024 dans l'objectif de réaliser la campagne de promotion 2025 et les suivantes dans un calendrier pérenne et conforme à la réglementation, avec une publication des arrêtés de promotion de l'année N en année N-1.

Cette campagne est également une campagne de transition entre les lignes directrices de gestion 2021-2023 et les lignes directrices de gestion 2024-2028.

**Parmi les évolutions envisagées dans les nouvelles lignes directrices de gestion (LDG), certaines sont d'ores et déjà prises en compte pour la présente campagne, en ce qui concerne notamment :**

- **Les modalités de communication des listes de promouvables aux organisations syndicales et aux agents ;**
- **Le déroulement du dialogue social et l'information des agents tout au long du processus de promotion ;**
- **Les modalités de gestion des promotions des corps et grades à faibles effectifs, notamment certains grades à accès fonctionnels (GRAF) et le grade de directeur adjoint du travail (DAT).**

Comme les années précédentes, l'ensemble des corps et grades relevant de la gestion des ministères sociaux est concerné par cette campagne de promotion (avancement de grade et promotion de corps). Sont pris en compte tous les agents gérés par les MSO, au sein des services ou à l'extérieur du périmètre ministériel : mise à disposition (MAD) sortante, détachement sortant, position normale d'activité (PNA) sortante et disponibilité au titre du décret n°85-986 modifié du 16 septembre 1985.

L'ensemble des services est sollicité :

- Services centraux (directions d'administration centrale et autres services en administration centrale) ;
- Services déconcentrés (DREETS, DRIETS et DEETS). Ces directions régionales sont les uniques correspondantes de la DRH ministérielle concernant les campagnes de promotions et sont chargées d'en assurer le pilotage et la coordination en lien avec les DDETS/DDETS-PP et les SGCD ;
- ARS et autres établissements publics (EHESP, INTEFP, INJA, INJS, CNG, Agences sanitaires, ...).

Concernant les agents détachés, en PNA ou mis à disposition, les contacts sont pris directement par les bureaux de gestion de la DRH ministérielle avec les services d'accueil.

Le retroplanning de la campagne est joint **en annexe 1**.

Le déroulé des opérations se réalise selon les phases suivantes :

### **1 – Fiabilisation et diffusion des listes des agents promouvables**

Après la fiabilisation des données dans RenoIRH, l'édition des listes de promouvables a été effectuée par les bureaux de gestion de la DRH ministérielle et leur diffusion dans les services RH de proximité a été réalisée entre le 25 et le 29 septembre 2023 avec un retour des corrections demandé pour le 9 octobre.

Le 13 octobre, ces mêmes listes, comportant la totalité des informations, ont été mises à la disposition des organisations syndicales des comités sociaux d'administration via la plateforme ECHOS.

Après cette période, des échanges peuvent continuer, pour chaque corps et grade, entre les bureaux de gestion de la DRH ministérielle et les services RH de proximité afin de poursuivre la mise à jour, en tant que de besoin, des listes des agents promouvables.

Concernant les grades à accès fonctionnel (GRAF), les bureaux de gestion envoient aux services les listes des agents promouvables au titre du critère statutaire, avec indication de l'éligibilité connue l'année précédente et avec les fiches de critères d'analyse réglementaires. Une vérification préalable de l'éligibilité des agents promouvables aux GRAF doit être réalisée en lien avec la DRH ministérielle afin d'éviter toute erreur dans les propositions.

Après la phase de vérification entre services, les listes corrigées, sont transmises à nouveau (le 16 novembre) par la DRH ministérielle :

- aux services, afin qu'elles soient portées localement à la connaissance des agents par tout moyen et sous un format simplifié (Nom, Prénom, Univers, Affectation administrative)
- aux organisations syndicales des comités sociaux d'administration via la plateforme ECHOS.

Elles seront également publiées, en format simplifié, sur PACO afin que les agents des MSO disposent de l'information la plus large possible sur leur éligibilité.

## **2 - Calcul global par la DRH ministérielle du nombre des promotions possibles par liste d'aptitude et tableau d'avancement**

### **2.1 - La DRH ministérielle calcule le nombre total des promotions possibles et détermine le nombre des agents à promouvoir, pour chaque tableau d'avancement et liste d'aptitude**

#### **2.1.1 Calcul du nombre total des promotions possibles**

- En ce qui concerne les tableaux d'avancement (avancement de grade) :

Par corps et par grade, le taux de promotion de l'année N (cf. les ratios promus/promouvables du triennal 2022-2024 et du triennal 2023-2025) est appliqué au nombre d'agents promouvables au 31 décembre de l'année N-1, soit le 31 décembre 2023.

- En ce qui concerne les listes d'aptitude (promotion de corps) :

Le calcul au titre de l'année N est effectué selon les modalités fixées dans les décrets statutaires sur la base du nombre d'agents remplissant les conditions au 1<sup>er</sup> janvier de cette même année, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

#### **2.1.2 Détermination des agents promouvables**

- En ce qui concerne les tableaux d'avancement (avancement de grade) :

Les agents promouvables sont ceux qui remplissent les conditions jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau est établi (année N), soit le 31 décembre 2024.

Concernant les agents en décharge totale d'activité de service/DTAS (art. L212-4 du code général de la fonction publique) à titre syndical ou les agents occupant un emploi à temps complet et qui consacrent une quotité de temps de travail au moins égale à 70% et inférieure à 100% d'un service à temps plein à cette activité syndicale (art. L212-5 du code général de la fonction publique), la DRH ministérielle examine, pour chaque corps et grade, la situation de chacun de ces agents et identifie ceux d'entre eux qui remplissent les conditions juridiques pour bénéficier d'un avancement de droit.<sup>1</sup> Cela permet de connaître le nombre de promotions à déduire du nombre total des promotions à répartir entre les services.

En cas de désaccord entre un service et une organisation syndicale sur la détermination du temps total de décharge d'activité de service d'un agent (concernant notamment l'atteinte ou non des 70%), la DRH doit être saisie sans délai afin d'expertiser cette situation et de déterminer si elle entre ou non dans le champ d'application de l'avancement de droit.

- En ce qui concerne les listes d'aptitude (promotion de corps) :

Les agents promouvables sont ceux qui remplissent les conditions au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

---

<sup>1</sup> Ces conditions sont définies par la loi (article L.212-4 et suivants du CGFP) et mises en œuvre par l'administration centrale dans la mesure où la gestion des droits et de la carrière des DTAS est assurée directement par la DRH ministérielle. L'avancement de grade au choix de ces agents, s'ils réunissent les conditions fixées par le statut particulier de leur corps ou de leur cadre d'emploi, s'effectue au vu de l'ancienneté acquise dans leur grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires du même grade lors de leur accession au choix au titre du précédent tableau d'avancement.

## **2.2 Evolution du calcul et de l'attribution des promotions aux services par la DRH ministérielle**

La méthode utilisée pour l'attribution des promotions à chaque direction, ARS et autre établissement public et service <sup>2</sup> évolue à compter de 2024. En effet, un processus différencié est mis en place en fonction des corps et des grades.

Ainsi, pour les corps et grades à faibles effectifs et certains grades à accès fonctionnel pour lesquels le nombre total des promotions à distribuer est inférieur à 16 (**cf. liste en annexe 5**), ce qui génère massivement des rompus, le système de la notification des promotions est remplacé par une gestion globale des promotions au niveau central, réalisée selon des modalités nouvelles.

De même une expérimentation est mise en œuvre pour la promotion au grade de DAT.

Pour les autres corps et grades, le système de notification annuelle des possibilités de promotion continue de s'appliquer.

### **2.2.1 Corps et grades concernés par les nouvelles modalités :**

#### **2.2.1.1 Les corps à faibles effectifs ainsi que les GRAF concernant ces corps**

Les corps et GRAF concernés sont les suivants :

- médecin inspecteur de santé publique (dont le GRAF de médecin inspecteur général de santé publique et l'échelon spécial de ce grade),
- pharmacien inspecteur de santé publique (dont le GRAF de pharmacien inspecteur général de santé publique et l'échelon spécial de ce grade),
- ingénieur du génie sanitaire (dont le GRAF d'ingénieur général du génie sanitaire),
- ingénieur d'études sanitaires (dont le GRAF d'ingénieur d'études sanitaires hors classe),
- technicien sanitaire et de sécurité sanitaire,
- adjoint sanitaire,
- adjoint technique,
- technicien de physiothérapie,
- professeur d'enseignement général et professeur d'enseignement technique des instituts nationaux de jeunes sourds et de jeunes aveugles,
- éducateur spécialisé des instituts nationaux de jeunes sourds et de jeunes aveugles,
- assistant de service social,
- conseiller technique de service social,
- infirmier de catégorie B,
- infirmier de catégorie A.

Il est demandé aux services de faire remonter à la DRH ministérielle 3 fiches individuelles maximum de proposition, en les priorisant, pour les agents relevant de ces corps et grades.

#### **2.2.1.2 - Certains GRAF (de corps dont les promotions restent déconcentrées)**

Les GRAF concernés sont les suivants :

- échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe,
- échelon spécial du grade d'inspecteur de classe exceptionnelle de l'action sanitaire et sociale.

Il est demandé aux services de faire remonter à la DRH ministérielle 3 fiches individuelles maximum de proposition, en les priorisant, pour les agents remplissant les conditions pour accéder à ces grades.

---

<sup>2</sup> DREETS, DRIEETS, Direction d'administration centrale, ARS et autres établissements publics (INTEFP, INJA, INJS, CNG, Agences sanitaires, ...) et services

### 2.2.1.3 - Le grade de directeur adjoint du travail

Il est constaté depuis plusieurs années une réalisation insatisfaisante du tableau d'avancement des directeurs adjoints du travail (DAT) liée à l'insuffisance du volume de postes permettant de prendre le grade.

Afin de permettre à un plus grand nombre d'inspecteurs du travail de prendre le grade de DAT, deux voies d'accès sont définies :

- Une première voie correspondant à l'occupation ou à la **prise de postes à forte dimension managériale ou fléchés** pour ce grade, en direction départementale, régionale ou en administration centrale, à savoir :
  - o poste de responsable d'unité de contrôle ;
  - o poste d'encadrement sur d'autres services travail (Ex. : chef de service en pôle T des DREETS ou DDETS) , emploi (Ex. : DARP, chef de service emploi et insertion...) ou formation professionnelle ;
  - o autres postes réservés à des DAT en raison de la nature ou de la charge des missions confiées. Dans le cas où il s'agit de créer un poste de section fléché pour un DAT « inspectant », le DDETS devra, en lien avec le DREETS, saisir la direction générale du travail de ce projet pour validation. La DRH devra être informée de la décision.

Les agents nommés sur ces postes s'engageront à l'occuper pendant une durée minimale de deux ans.

- Une 2<sup>ème</sup> voie entièrement liée à l'**expertise de l'agent** moyennant une ancienneté beaucoup plus importante. Pour l'année 2024, la durée de carrière prise en compte sera d'au moins 20 ans dans la fonction publique dont 15 ans dans le corps de l'inspection du travail. Sont concernés les agents reconnus notamment pour leur implication et leur grande expertise, dans le champ travail, sur des missions d'inspection et de contrôle au niveau départemental (inspection du travail) ou régional (SRC, URACTI) ou dans le champ emploi.

Les fiches de postes des agents inscrits au tableau devront être adaptées à l'élargissement des missions supplémentaires pouvant leur être confiées. Toutefois, l'agent peut rester sur une section d'inspection sans que celle-ci soit redécoupée ou que d'autres missions transversales ou d'animation lui soient obligatoirement confiées s'il les exerce déjà à un niveau d'expertise correspondant au grade de DAT.

Devront être proposés, pour la 1<sup>ère</sup> comme pour la 2<sup>ème</sup> voie, les agents dont la manière de servir est exemplaire et répond aux critères de promotion et de valorisation des parcours professionnels figurant dans les lignes directrices de gestion ainsi qu'au respect des obligations de service.

Ce nouveau système d'accès au grade de DAT est mis en place à titre expérimental en 2024. La prise de grade sera effective à compter de la date de prise de poste pour les agents inscrits au titre de la 1<sup>ère</sup> voie et dès la publication du tableau d'avancement pour les agents inscrits au titre de la 2<sup>ème</sup> voie.

A volumétrie de promotion globale égale à celle de 2023, **cinquante promotions seront réservées à la 2<sup>ème</sup> voie en 2024** et seront gérées au niveau central.

Concernant les agents relevant de cette 2<sup>ème</sup> voie d'accès, il est demandé aux DREETS de transmettre à la DRH ministérielle un nombre de fiches individuelles de proposition correspondant au quart du nombre des promotions de DAT qui leur ont été notifiées. Ces fiches individuelles de proposition seront examinées par la DRH ministérielle en lien avec la direction générale du travail.

Concernant les agents relevant de la 1<sup>ère</sup> voie d'accès, les modalités antérieures s'appliquent

## 2.2.2 Pour les autres corps et grades, le système antérieur continue de s'appliquer

La DRH ministérielle calcule pour chaque tableau d'avancement et liste d'aptitude par univers (Administration centrale, DREETS, ARS, autres établissements publics, Détachés/MAD) et par service/direction, le pourcentage d'agents pouvant être promus (nombre de promouvables de la direction/nombre total de promouvables). Elle applique ce pourcentage au nombre total de promotions possibles. Il est procédé à un arrondi à l'entier inférieur ou supérieur (avec 0,75 comme niveau d'arrondi). Les rompus sont gérés au niveau central.

Il est tenu compte ensuite de la situation du service résultant de la campagne de promotion précédente. Pour les services qui ont bénéficié l'année précédente d'un arrondi à l'entier supérieur, le différentiel est déduit. Pour les services qui se sont vu appliquer un arrondi à l'entier inférieur, le différentiel est ajouté.

L'addition de ces 2 opérations correspond au droit à promotion de chaque entité.

La même opération est reconduite chaque année afin de garantir, dans un cadre pluriannuel, l'équité dans l'attribution des promotions aux services, au regard de leurs droits ouverts annuellement.

### Exemples :

	Année 2023			Année 2024		
	Droits théoriques	Promotions réalisées	Reliquat positif ou négatif	Droits théoriques	Droits théoriques 2023 + ou – le reliquat 2022	Droits théoriques notifiés
Exemple 1	3,45	3	+ 0,45	3,40	3,85	4
Exemple 2	4,80	5	-0,20	4,40	4,20	4
Exemple 3	0,3	0	+ 0,30	0,40	0,70	0
Exemple 4	0,4	0	+ 0,40	0,5	0,90	1

La notification du nombre des promotions possibles (**cf. annexe 4**) est réalisée par chaque bureau de gestion de la DRH ministérielle, pour les corps qu'il gère, auprès de chaque entité (direction, ARS, autre établissement public...).

Le détail du calcul est précisé dans la notification.

De même, pour chaque tableau d'avancement et chaque liste d'aptitude, la répartition femmes/hommes est indiquée dans la notification

## **2.3 Etablissement par les services des fiches individuelles de proposition et des listes des agents à promouvoir**

### **2.3.1 Le respect des critères de promotion des LDG pour l'établissement des fiches individuelles de proposition**

Ces fiches doivent être élaborées avec le plus grand soin, en tenant compte des principes d'équité, d'impartialité et de parité femmes/hommes indiqués dans les lignes directrice de gestion.

Pour chaque agent qu'il souhaite proposer à une promotion, une fiche individuelle de proposition à une promotion (**cf. annexe 3**) est élaborée par le responsable hiérarchique. L'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent y est précisée au regard des critères de promotion indiqués dans les lignes directrices de gestion promotion.

### **2.3.2 Le traitement des propositions**

Ne peuvent être promus que des agents proposés et classés par leur employeur.

#### **Pour les corps et grades gérés par la DRH ministérielle**

Les fiches de proposition, avec un rang de classement, des agents dont la promotion a été retenue après arbitrage par les chefs de service, sont transmises à la DRH ministérielle.

Après la remontée des fiches de proposition, la prise de décision aura lieu lors d'une réunion d'une commission collégiale composée de représentants des employeurs (2 représentants par univers) qui établira la liste pour chacun des corps et grades figurant dans **l'annexe 5**.

Le calcul de la répartition par univers (DREETS, ARS, Administration centrale) et par service sera poursuivi au niveau central comme tableau de suivi interne.

Ces éléments seront pris en compte par la DRH pour s'assurer de l'équité de traitement entre univers et services, et au sein d'un même univers, sur une période pluriannuelle.

#### **Pour les corps et grades ayant fait l'objet d'une notification aux services du nombre des promotions possibles**

Sur la base des notifications reçues, les services RH des directions, ARS, et autres établissements publics et services établissent pour chaque tableau d'avancement et liste d'aptitude, sur la base des propositions des responsables hiérarchiques et en fonction des arbitrages rendus par les chefs de service, le tableau de classement des agents à promouvoir (**cf. annexe. 2**).

Ce tableau comprend une liste des propositions correspondant au nombre de promotions notifiées et une liste de propositions complémentaires d'un maximum de trois agents que les services auraient souhaité promouvoir si le nombre de promotions avait été plus important. La liste des propositions complémentaires permet d'attribuer, avec les rompus gérés par la DRH ministérielle, des promotions supplémentaires pour les services dont le rompu est proche du niveau d'arrondi de 0,75 ou qui n'ont pu se voir attribuer au moins une possibilité de promotion, en raison des faibles effectifs de certains corps ou du service.

Le rang de classement indiqué dans le tableau doit exclure tout ex-aequo.

Les fiches des agents inscrits sur la liste des propositions correspondant au nombre des promotions notifiées sont conservées par les services RH de proximité.

Les fiches des agents inscrits sur la liste complémentaire sont en revanche adressées à la DRH ministérielle. L'inscription d'agents sur la liste complémentaire ne saurait emporter l'engagement d'une promotion dans le cadre des campagnes ultérieures.

### **Le processus de conduite de la campagne en ce qui concerne les services déconcentrés**

Il est rappelé le rôle de pilotage et de coordination des DREETS et de la DRIEETS, en lien avec les DDETS/DDETS-PP et les SGCD. Les directions régionales assurent la consolidation des propositions des pôles et DDETS et DDETS-PP en vue des échanges en collège des directeurs permettant d'arrêter les listes des agents à promouvoir. Elles sont garantes de l'équité de la répartition infrarégionale dans le respect des critères des LDG. Elles transmettent à la DRH ministérielle les tableaux nominatifs ainsi que les fiches de proposition (pour les rompus et les promotions relevant du niveau national).

L'équilibre de la répartition infrarégionale sera vérifié par les DREETS, la DRIEETS et la DRH ministérielle sur les 3 dernières années (2022-2024).

De même, l'équilibre femmes/hommes des promotions devra être respecté en moyenne sur les 3 dernières années.

### **2.4 Traitement des signalements par les organisations syndicales concernant les promotions**

Comme indiqué dans les lignes directrices de gestion, les organisations syndicales « peuvent signaler aux chefs de service des situations particulières de certains agents. »

Il convient donc que les signalements par les organisations syndicales interviennent le plus en amont possible sur le plan local auprès des chefs de service et des services RH de proximité, dès la diffusion des listes de promouvables. Ces signalements doivent être communiqués également par les organisations syndicales à la DRH ministérielle qui en assurera un suivi en lien avec les services. Une boîte générique « Promotions-MSO@sg.social.gouv.fr » est créée et dédiée à la réception de ces signalements.

Ces signalements doivent avoir été examinés avant les arbitrages internes sur les promotions et la transmission des propositions à la DRH ministérielle. Un retour d'information aux organisations syndicales sur l'analyse de ces signalements doit être réalisé au niveau local.

### **2.5 Suivi des promotions des agents détachés dans le cadre de l'organisation territoriale de l'Etat (OTE)**

De manière accentuée depuis les transferts d'agents liés à l'OTE, la DRH ministérielle porte une attention particulière aux agents détachés dans une autre administration (en particulier ministère de l'intérieur et ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse).

Les services d'accueil de ces agents, qu'il s'agisse de services centraux ou déconcentrés, sont saisis directement par les bureaux de gestion de la DRH ministérielle pour le recueil des propositions.

Concernant les agents détachés en SGCD (services relevant du ministère de l'intérieur), les bureaux de gestion saisissent directement les SGCD, en mettant en copie les DREETS pour information et suivi.



Concernant les agents détachés sur des emplois DATE en DDETS et DDETS-PP, les préfets sont consultés, par l'intermédiaire du ministère de l'intérieur, pour faire remonter à la DRH ministérielle les fiches de proposition des agents concernés.

## **2.6 Agents mis à disposition ou affectés**

### 2.6.1 Les agents mis à disposition dans les MDPH

Ces agents relèvent des effectifs des DREETS qui doivent donc les intégrer, en lien avec les MDPH, dans l'analyse et la transmission des propositions à communiquer à la DRH ministérielle.

### 2.6.2 Les agents affectés dans les services relevant des droits des femmes au niveau régional ou départemental

Les propositions concernant ces agents sont établies par les DREETS et les DDETS en liaison avec les préfets concernés.

## **2.6 Elaboration des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement**

La DRH ministérielle élabore les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement qu'elle transmet avant publication, aux chefs de service et aux services RH pour vérification.

Ces listes sont transmises aux organisations syndicales pour leur information avant publication.

Les destinataires de ces listes ne doivent pas divulguer d'information sur les promotions des agents inscrits sur les projets de TA et de LA.

## **2.7 Publication des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement**

La DRH ministérielle procède, en lien avec la DFAS, à la publication aux bulletins officiels des ministères sociaux des arrêtés portant inscription sur les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement.

Elle informe, en amont de la publication, les services et les organisations syndicales des dates de publication prévues.

## **2.8 Information des agents**

La promotion est un levier managérial. Ainsi, l'information des agents sur leur promotion professionnelle doit être renforcée à des moments-clés.

L'entretien professionnel de début d'année est un moment privilégié d'échanges entre le supérieur hiérarchique et l'agent concernant son évolution professionnelle. La formation, la préparation aux concours et examens professionnels et les perspectives d'avancement au choix y sont abordés. Le N+1 indique à l'agent s'il est proposé. S'il ne l'est pas, il engage un dialogue sur les marges de progression et l'accompagnement proposé.

De même, après les arbitrages rendus par le chef de service sur les promotions et avant la transmission des propositions à la DRH ministérielle, le supérieur hiérarchique doit informer l'agent s'il figure ou non parmi les propositions et les chefs de service doivent être en mesure de justifier leurs choix s'ils sont sollicités.

L'information sur les agents promus est réalisée par la publication des arrêtés de promotion aux bulletins officiels des ministères sociaux, seule cette publication faisant foi.

Les arrêtés de promotion sont mis en ligne sur PACO dès la publication aux BO.

\*\*\*

Les services de la direction des ressources humaines se tiennent à disposition pour tout complément nécessaire.

**Textes de référence :**

- Loi n° 2019-828 du 6 Août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires
- Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours professionnels des agents des ministères sociaux diffusées le 2 février 2021
- Arrêté du 8 décembre 2021 fixant les taux de promotion de grade dans certains corps gérés par le ministre chargé du travail et de l'emploi et le ministre chargé des solidarités et de la santé pour les années 2022, 2023 et 2024
- Arrêté du 1<sup>er</sup> février 2022 fixant le taux de promotion de grade dans les corps gérés par le ministre chargé du travail et de l'emploi et le ministre chargé des solidarités et de la santé pour les années 2022, 2023 et 2024
- Arrêté du 9 mars 2023 fixant les taux de promotion de grade dans les corps gérés par le ministre du travail, du plein Emploi et de l'insertion, le ministre de la santé et de la prévention et le ministre des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées pour les années 2023, 2024 et 2025
- Arrêté du 29 août 2023 modifiant l'arrêté du 9 mars 2023 fixant les taux de promotion de grade dans les corps gérés par le ministre du travail, du plein Emploi et de l'insertion, le ministre de la santé et de la prévention et le ministre des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées pour les années 2023, 2024 et 2025