

**Fiche technique n°1 – TA AEP**  
**Accès par la voie du Tableau d'Avancement**  
**au grade d'agent d'exploitation principal des travaux publics de l'Etat**  
**au titre de l'année 2027**

<b>Les conditions statutaires</b>	<p>L'avancement au grade d'agent d'exploitation principal des travaux publics de l'Etat (AEP) se fait au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement. Sont proposables les agents d'exploitation des travaux publics de l'État :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ayant atteint le 6e échelon de ce grade</li> <li>• et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</li> </ul> <p><b>Pour la « campagne 2027 », les conditions statutaires devront être remplies au plus tard le 31 décembre 2027</b></p>
<b>Les textes de références</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décret n° 2023-1410 du 23 décembre 2023 portant statut particulier du corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat</li> <li>• Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État modifié notamment par le décret n°2021-1834 du 24/12/2021</li> </ul>
<b>Les points de références LDG</b>	<p>Conformément à la fiche annexée aux Lignes Directrices de Gestion : « Avancement au choix de l'échelle C1 à l'échelle C2 en catégorie C », l'instruction des propositions de promotion se fonde sur des critères communs avec l'analyse :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en premier lieu en fonction de l'expérience professionnelle, de l'ancienneté dans le grade et dans le corps et la fonction publique et une attention particulière sera accordée à la situation des agents méritants en fin de carrière.</li> <li>• en second lieu de la valeur professionnelle : compétences acquises, autonomie et capacité à s'organiser ; capacité à interagir, en interne et en externe ; capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information</li> </ul>
<b>Les points de vigilance</b>	<p>Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, prévoit au 7° de son article 3 :</p> <p>« lorsque le fonctionnaire a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien d'évaluation professionnel et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien. »</p>

**Informations générales hors DIR, DEALM de Mayotte, DTAM de Saint-Pierre et Miquelon et DGTM de la Guyane** (campagne de promotions au titre de l'année 2026)

	<b>Total</b>	<b>% Femmes</b>	<b>% Hommes</b>
<b>Nombre de promouvables</b>	6		100%
<b>Nombre d'agents proposés par les harmonisateurs</b>	1		100%
<b>Nombre de promus</b>	1		100%

**Informations générales au titre de la campagne 2027**

Le taux de promotion au grade d'agent d'exploitation principal des TPE (AEP) pour l'année 2026 était fixé à 26%. Pour 2027, nous sommes en attente des instructions de la DGAFP.

Les listes de promouvables en cours de constitution seront communiquées ultérieurement.

**A compléter sur le nouveau circuit d'harmonisation**

*Dans le cadre des promotions de grade liées à l'application d'un taux « pro/pro », il importe de distinguer le nombre de promouvables indiqué ci-dessus de celui auquel est appliqué le taux de promotion (à titre d'illustration un agent du corps en position de détachement dans un autre corps est toujours promuable dans son corps d'origine mais ne peut pas être comptabilisé pour le dimensionnement du volume des postes offerts à la promotion, il convient aussi par exemple, selon les statuts, d'intégrer la répartition des postes de promotion entre avancement au choix et avancement par examen professionnel).*

**Fiche technique n°2 – TA CEEP**

**Accès par la voie du Tableau d'Avancement**

**au grade de chef d'équipe d'exploitation principal des travaux publics de l'Etat**

**au titre de l'année 2027**

<p><b>Les conditions statutaires</b></p>	<p>L'avancement au grade de chef d'équipe d'exploitation principal des travaux publics de l'État (CEEP) se fait au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement. Sont proposables les agents d'exploitation principaux des travaux publics de l'État :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ayant au moins un an d'ancienneté dans le 6e échelon de ce grade</li> <li>• et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</li> </ul> <p><b>Pour la « campagne 2027 », les conditions statutaires devront être remplies au plus tard le 31 décembre 2027</b></p>
<p><b>Les textes de références</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décret n° 2023-1410 du 23 décembre 2023 portant statut particulier du corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat</li> <li>• Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État modifié notamment par le décret n°2021-1834 du 24/12/2021</li> </ul>
<p><b>Les points de références LDG</b></p>	<p>Conformément à la fiche annexée aux Lignes Directrices de Gestion : « Avancement au choix de l'échelle C2 à l'échelle C3 en catégorie C », l'instruction des propositions de promotion se fonde sur des critères communs avec l'analyse :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de la valeur professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles),</li> <li>✓ compétences acquises</li> <li>✓ autonomie et capacité à s'organiser (évaluée notamment à travers les résultats obtenus, les appréciations générales des entretiens d'évaluation), tout en assurant un rendu-compte efficient</li> <li>✓ capacité à interagir, en interne et en externe, entre les différentes parties prenantes pour contribuer à des activités communes et travailler en mode projet</li> <li>✓ capacité à la prise de décision</li> <li>✓ capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information</li> <li>✓ capacité à encadrer une équipe.</li> </ul> </li> <li>• des résultats obtenus sur les différents postes ou fonctions tenues : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ appréciations de la participation à la vie collective de la structure</li> <li>✓ de l'implication dans l'exercice des fonctions</li> </ul> </li> </ul> <p>En complément, l'analyse de la qualité du parcours s'appréciera notamment à travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'examen de la qualité du parcours : la nature des fonctions exercées, du ou des postes occupés et de leur durée ;</li> <li>• de la variété des environnements (hiérarchiques, géographique, employeurs, services déconcentrés, administration centrale interlocuteurs...)</li> </ul> <p>Il sera enfin tenu compte de l'ancienneté dans le grade, le corps et la fonction publique et une attention particulière sera accordée à la situation des agents méritants en fin de carrière</p>
<p><b>Les points de vigilance</b></p>	

**Informations générales hors DIR, DEALM de Mayotte, DTAM de Saint-Pierre et Miquelon et DGTM de la Guyane** (campagne de promotions au titre de l'année 2026)

	<b>Total</b>	<b>% Femmes</b>	<b>% Hommes</b>
<b>Nombre de promouvables</b>	276*	2 %	98 %
<b>Nombre d'agents proposés par les harmonisateurs</b>	9	11 %	89%
<b>Nombre de promus</b>	4	25%	75%

\* Parmi ces 276 agents promouvables, environ 90% ne sont pas comptabilisés dans l'assiette permettant de calculer le nombre de promotion, au regard de leur position statutaire.

**Informations générales au titre de la campagne 2027**

Le taux de promotion au grade de chef d'équipe d'exploitation principal des TPE (CEEP) pour l'année 2026 était fixé à 15%. Pour 2027, nous sommes en attente des instructions de la DGAFP.

**Insérer le nouveau dispositif d'harmonisation**

Les listes de promouvables en cours de constitution seront communiquées ultérieurement

*Dans le cadre des promotions de grade liées à l'application d'un taux « pro/pro », il importe de distinguer le nombre de promouvables indiqué ci-dessus de celui auquel est appliqué le taux de promotion (à titre d'illustration un agent du corps en position de détachement dans un autre corps est toujours promuable dans son corps d'origine mais ne peut pas être comptabilisé pour le dimensionnement du volume des postes offerts à la promotion, il convient aussi par exemple, selon les statuts, d'intégrer la répartition des postes de promotion entre avancement au choix et avancement par examen professionnel*