

# BILAN DES PROMOTIONS

---

# Année 2024

Table des matières

Préambule.....3

<b>Périmètre du bilan</b> .....	4
<b>Cadre général</b> .....	5
<b>Données chiffrées</b> .....	6
<b>Critères retenus pour l'établissement des listes de promotions</b> .....	7
<b>Rôle des acteurs</b> .....	7
<b>Eléments statistiques par type de promotion et par catégorie – année 2024</b> .....	8
Catégorie A – filière administrative et technique.....	8
Evolution du nombre des promus et moyenne d'âge des promus - catégorie A – filière administrative et technique .....	10
Catégorie B – filière administrative et technique .....	12
Evolution du nombre des promus et moyenne d'âge des promus - catégorie B – filière administrative et technique.....	13
Catégorie C – filière administrative et technique.....	14
Evolution du nombre de promus et moyenne d'âge des promus – catégorie C - filière administrative et technique .....	15
Filière maritime.....	16
Evolution du nombre de promus et moyenne d'âge des promus de la filière maritime.....	17
Filière exploitation.....	18
Evolution du nombre de promus et moyenne d'âge des promus de la filière exploitation.....	18
Personnels sous quasi-statuts.....	19
Evolution du nombre de promus et moyenne d'âge des promus des personnels sous quasi-statuts .....	19
<b>Les experts, les spécialistes</b> .....	20
<b>Eléments statistiques relatifs à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes</b> .....	21
<b>Eléments statistiques relatifs aux permanents syndicaux et aux présidents de CLAS</b> .....	22
<b>Situations signalées par les organisations syndicales</b> .....	23
<b>Recommandations envisagées suite au retour d'expérience</b> .....	25
<b>ANNEXES</b> .....	26
Annexe 1 - Emplois fonctionnels .....	27
Annexe 2 - Eléments statistiques relatifs à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes	28
Annexe 3 - Taux de promotions relatifs à certains corps de catégorie A, B et C .....	31

## Préambule

L'année 2023 a été marquée par des changements structurels et statutaires qui ont eu un impact sur la campagne de promotions 2024.

### La réorganisation de la DRH

La création du service à compétence nationale (SCN), **le centre ministériel de gestion des personnels (CMGP)** a engendré un changement d'harmonisateur pour les agents des pôles supports intégrés (PSI RH) qui ont rejoint le CMGP à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023. Leurs propositions de promotions ont été alors établies par la future sous-direction des personnels de catégories B et C et à gestion locale (SD BCGL), devenue à compter de cette date, leur autorité hiérarchique, interclassées par la direction des ressources humaines, en tenant compte de l'antériorité des propositions, pour être ensuite harmonisées au sein de la zone de gouvernance du secrétariat général.

### Des évolutions statutaires pour la catégorie B

- **La mise en œuvre du plan de requalification au bénéfice des ETST et d'une partie des dessinateurs** (filiale technique générale) pour une durée de trois ans, au titre des années 2023, 2024 et 2025, a nécessité un ajustement de la liste d'aptitude 2023 pour atteindre le nombre de 43 postes, qui résulte de ce plan de requalification.

Une liste complémentaire de 22 postes, pour l'année 2023, a été établie, en sus de la liste d'aptitude, au titre de cette campagne de promotions 2024, afin d'atteindre la volumétrie de promotions autorisées, en tenant compte des réussites à l'examen professionnel de TSDD.

- **L'application du décret n°2023-448 du 7 juin 2023** relatif à l'avancement de grade dans les corps de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique de l'Etat et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique de l'Etat modifiant le décret n°2022-1209 du 31 août 2022 relatif au reclassement des agents de catégorie B a confirmé les conditions de promotion qui prévalaient avant l'entrée en vigueur dudit décret, pour ce qui concerne les promotions au titre des années 2024 et suivantes, à l'image des mesures transitoires prévues pour 2023.

Les services ont établi les propositions de promotions pour les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> niveau de la catégorie B en intégrant les agents qui remplissaient en 2024 les conditions de promotion qui prévalaient avant l'entrée en vigueur du décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 précité.

## Périmètre du bilan

Ce bilan est établi pour les corps gérés au sein du pôle ministériel.

Filière Administrative et médico-social	Architecte et urbaniste de l'Etat (AUE)
	Attaché d'administration de l'Etat (AAE)
	Chargé d'étude documentaire (CED)
	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD)
	Adjoint administratif des administrations de l'Etat (AAAE)
	Assistant de service social des administrations de l'Etat (ASSAE)

Filière technique et exploitation	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)
	Ingénieur des travaux publics de l'Etat (ITPE)
	Technicien supérieur du développement durable (TSDD)
	Adjoint technique des administrations de l'Etat (ATAE)
	Expert technique des services techniques (ETST)
	Dessinateur de l'équipement (Dessinateur)
	Personnel d'exploitation des travaux publics de l'Etat (PETPE)*

\*Les données relatives aux personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat (PETPE) qui figurent dans ce bilan concernent la spécialité « voies navigables, ports maritimes » (VNPM).

Filière maritime	Professeur technique de l'enseignement maritime (PTEM)
	Officier de Port (OP)
	Officier de port adjoint (OPa)
	Syndic des gens de mer (SGM)

Contractuels	Contractuels en CDI sous quasi-statuts (RIN, CETE, SETRA)
--------------	---

## Cadre général

Le bilan annuel des promotions s'inscrit dans les lignes directrices de gestion relatives aux parcours professionnels et aux promotions (LDG). Il tient compte des données issues du rapport social unique et s'établit sur la base des décisions individuelles.

Les listes des avancements de grade et des promotions de corps au choix résultent de la prise en compte des critères prévus dans les LDG, y compris la traduction des engagements ministériels figurant dans les protocoles d'accord relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la lutte contre les discriminations et les haines ainsi qu'à l'accord ministériel relatif à la politique menée en faveur des agents en situation de handicap.

Ce bilan annuel comporte des éléments statistiques comparatifs pour l'ensemble des corps gérés par le ministère. Il présente les statistiques par type de promotion, concernant les agents promouvables, les agents proposés par les harmonisateurs, les agents promus. Ces statistiques sont genrées : elles indiquent les moyennes d'âge et anciennetés moyennes dans le grade détenu avant la promotion.

L'exercice promotions 2024 a été lancé plus tôt mi-avril 2023 afin de retrouver un calendrier identique aux années antérieures mieux adapté aux contraintes d'un exercice durant la période estivale.

Il s'est déroulé conformément au calendrier fixé :

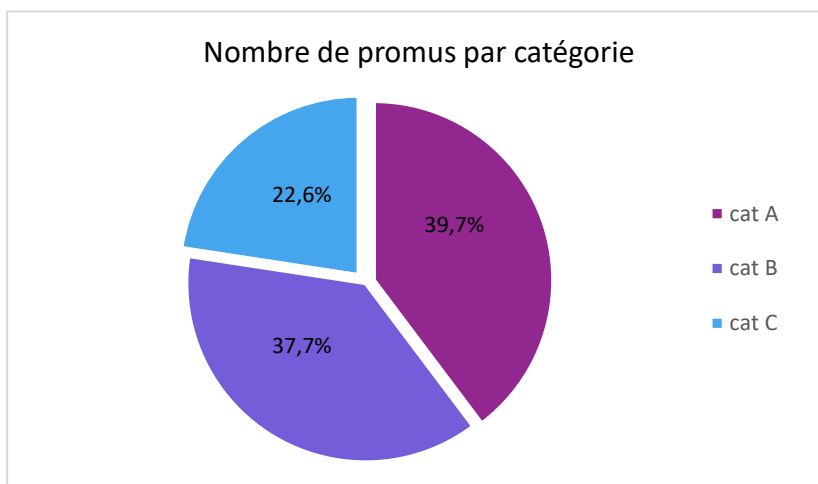
- Lancement de la campagne => 19 avril 2023
- Réception par les harmonisateurs => 09 juin 2023
- Réception par la DRH => 15 septembre 2023
- Publication des décisions de promotion à partir du 15 décembre 2023. En pratique, les premiers résultats pour les promotions relevant de la catégorie C ont bien été communiqués le 15 décembre 2023. Celles des autres catégories B et A ont été publiées le 20 décembre 2023.

Outre les promotions stricto sensu, le bilan présente également des données relatives aux emplois fonctionnels ouverts aux corps des attaché(e)s et des ingénieurs des travaux publics de l'Etat (annexe 1).

## Données chiffrées

La sous-direction des personnels de catégories B et C et à gestion locale (BCGL) et la sous-direction des personnels d'encadrement et à statuts particuliers (ESP) ont établi **quarante-trois listes d'aptitude et tableaux d'avancement au titre de l'année 2024**, soit :

- ❖ **1842** agents promus dont **912** ♀ et **930** ♂
  - **732** promotions cat A dont **324** ♀ et **408** ♂
  - **694** promotions cat B dont **340** ♀ et **354** ♂
  - **416** promotions cat C dont **248** ♀ et **168** ♂



Des listes additionnelles ont été établies en complément de celles déjà constituées au titre de l'année 2023 :

- ❖ Trois listes d'aptitude et tableaux d'avancement, soit **49** promotions
  - **30** promotions en cat B dont **9** ♀ et **21** ♂
  - **19** promotions en cat C dont **16** ♀ et **3** ♂

Ces listes additionnelles résultent :

- D'un complément de la liste d'aptitude TSDD dans le cadre du plan de requalification de C en B, réservé au corps des experts techniques des services techniques (ETST) et d'une partie des dessinateurs ;
- D'une augmentation du nombre de promotions par la voie du tableau d'avancement au grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe (AAP2) suite aux résultats de l'examen professionnel d'AAP2 ;
- D'une augmentation du nombre de promotions par la voie du tableau d'avancement au grade de secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe exceptionnelle (SACDD CE) suite aux résultats de l'examen professionnel de SACDD CE.

## Critères retenus pour l'établissement des listes de promotions

Outre les critères communs et les grands principes édictés par les LDG, d'autres éléments d'appréciation sont pris en compte, tels que la répartition au regard du nombre de promouvables dans les services, l'historique des précédentes promotions ainsi que la prise en compte des spécialités (SACDD AG et CTT – TSDD TG, EEI, NSMG).

Il est également apporté une attention particulière aux agents en fin de carrière selon l'alinéa 7 de l'article 3 du décret 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Pour les corps avec des effectifs limités, comme pour les services à effectifs réduits, ou encore les agents en essaimage, la DRH gère l'ensemble des promotions afin de prendre en compte de manière adaptée les propositions des chefs de service.

## Rôle des acteurs

Au cours des travaux d'instruction, **les bureaux de gestion de la direction des ressources humaines** s'assurent du respect des règles statutaires et de l'application des règles édictées dans les LDG. Le principe de la déconcentration managériale s'impose mais quelques ajustements sont encore parfois nécessaires avec les harmonisateurs, afin de respecter les engagements pris en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les présentations dans les réunions de réseaux des directeurs, des secrétaires généraux, des opérateurs, demeurent des actions nécessaires pour exposer les éventuelles nouvelles dispositions de l'exercice et assurer un retour d'expérience.

**Les responsables de zone de gouvernance** organisent le processus de remontée des propositions des chefs de service et procèdent à l'interclassement des agents ainsi proposés sans remettre en cause le classement des chefs de service.

Ils sont invités à solliciter la mission du suivi personnalisé et des parcours professionnels (MS3P) pour des échanges bilatéraux afin de bénéficier du retour d'expérience personnalisé.

**Les chargés de mission d'encadrement** accompagnent les chefs de service dans le cadre de la déconcentration managériale, et restent les référents de la doctrine auprès des harmonisateurs sur les parcours dans la mesure où ils intègrent une vision nationale.

Les représentants du personnel ont signalé près d'une trentaine de situations individuelles via la plateforme numérique qui leur est dédiée.

## Éléments statistiques par type de promotion et par catégorie – année 2024

Ces données sont disponibles sur les fiches techniques consultables sur [l'intranet ministériel](#).

### Catégorie A – filière administrative et technique

Légende : *Données 2024* - *Données 2023* - *Données 2022*

Corps / Grade	Promouvables			Agents classés harmonisateurs			promus			Age moyen des promus	Age minimum des promus	Age maximum des promus	Ancienneté moyenne dans le corps ou le grade d'origine
	Nombre	% F	% H	Nombre	% F	% H	Nombre	% F	% H				
ICPEF	353	38,24%	61,76%	103	35,92%	64,08%	85	37,65%	62,35%	39 ans	32 ans	54 ans	10 ans 4 mois
	384	40,63%	59,37%	109	37,61%	62,39%	90	40%	60%	39 ans	32 ans	60 ans	11 ans 4 mois
	399	42,61%	57,39%	74	47,30%	52,70%	67	46,27%	53,79%	42 ans	32 ans	64 ans	12 ans 8 mois
IGPEF CN	731	35,43%	64,57%	108	31,48%	68,52%	88	35,23%	64,77%	52 ans	43 ans	67 ans	12 ans 6 mois
	791	35,02%	64,98%	113	26,55%	73,45%	88	31,82%	68,18%	52 ans	43 ans	65 ans	12 ans 6 mois
	829	34,86%	65,14%	163	33,13%	66,87%	80	33,75%	66,25%	52 ans	45 ans	64 ans	12 ans 8 mois
IGPEF CE	432	21,76%	78,24%	N/A	N/A	N/A	44	25%	75%	60 ans	52 ans	65 ans	8 ans 6 mois
	447	20,81%	79,19%	N/A	N/A	N/A	44	20,45%	79,55%	60 ans	54 ans	66 ans	8 ans 6 mois
	454	19,82%	80,18%	N/A	N/A	N/A	39	20,51%	79,49%	59 ans	54 ans	65 ans	8 ans 6 mois
AU EC	29	59%	41%	16	50%	50%	7	57%	43%	45 ans	40 ans	53 ans	14 ans 5 mois
	30	19%	81%	10	25%	75%	4	50%	50%	45 ans	41 ans	56 ans	8 ans 5 mois
	26	65%	35%	10	50%	50%	4	75%	25%	47 ans	38 ans	53 ans	14 ans 5 mois
AUGE	60	50%	50%	19	47%	53%	2	50%	50%	45 ans	47 ans	60 ans	12 ans
	21	67%	33%	10	60%	40%	1	100%	0%	55 ans	55 ans	55 ans	15 ans
	18	61%	39%	0	0%	0%	0	0%	0%	/	/	/	/
AUGE_ES	3	33%	67%	0	0%	0%	1	0%	100%	65 ans	65 ans	65 ans	9 ans
	2	50%	50%	0	0%	0%	0	0%	0%	/	/	/	/
	1	100%	0	0	0%	0%	0	0%	0%	/	/	/	/
AAE	5643	72,70%	27,30%	81	77,80%	22,20%	32	72%	28%	56 ans	47 ans	62 ans	13 ans 6 mois
	3884	70,24 %	29,76%	85	71,76%	28,24%	23	69,57%	30,43%	57 ans	51 ans	64 ans	13 ans 2 mois
	3726	69,20%	30,80%	71	69%	31%	20	70%	30%	54 ans	48 ans	63 ans	21 ans
APAE	807	65,90%	34,10%	85	67,1%	32,9%	43	69,80%	30,20%	53 ans 6 mois	43 ans 9 mois	66 ans 9 mois	18 ans 5 mois
	814	64,13%	35,87%	90	66,7%	33,3%	43	65,12%	34,88%	55 ans 6 mois	42 ans 6 mois	66 ans	13 ans 6 mois
	774	60,30%	39,70%	83	69%	31%	42	61,90%	38,10%	53 ans 5 mois	44 ans	64 ans	17 ans 4 mois
AAHCE	983	58,5%	41,5%	78	56,40%	43,60%	38	60,50%	39,50%	52 ans 6 mois	45 ans 3 mois	62 ans 8 mois	13 ans
	912	56,6%	43,4%	80	51,25%	48,75%	37	56,76%	43,24%	52 ans 5 mois	43 ans 1 mois	63 ans	12 ans 11 mois
	881	57%	43%	87	52,90%	47,10%	42	57,10%	42,90%	51 ans 5 mois	43 ans 9 mois	65 ans 6 mois	11 ans 2 mois
AAHCE_ES	80	50%	50%	21	47,6%	52,4%	11	54,5%	45,5%	57 ans 4 mois	53 ans 2 mois	63 ans 9 mois	7 ans 2 mois
	59	45,76%	54,24%	25	56%	44%	13	53,8%	46,2%	60 ans 6 mois	57 ans 1 mois	63 ans 6 mois	7 ans 1 mois
	48	54,20%	45,8%	16	62,5%	37,50%	13	61,5%	38,5%	57 ans 5 mois	51 ans	63 ans	7 ans

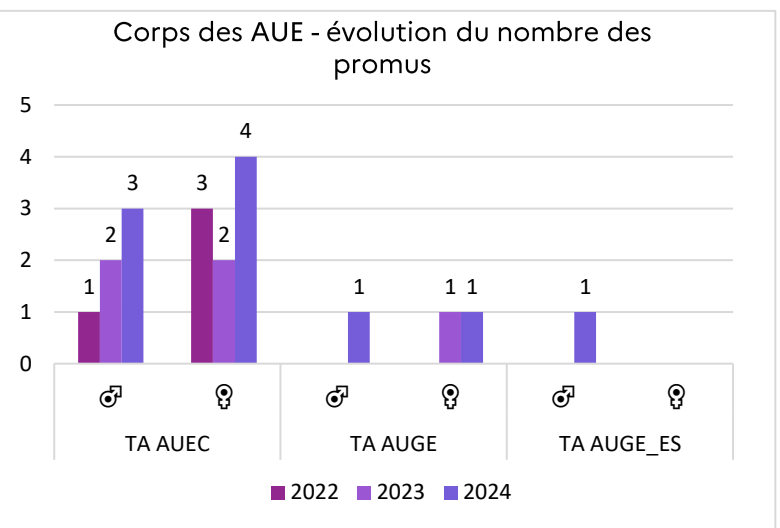
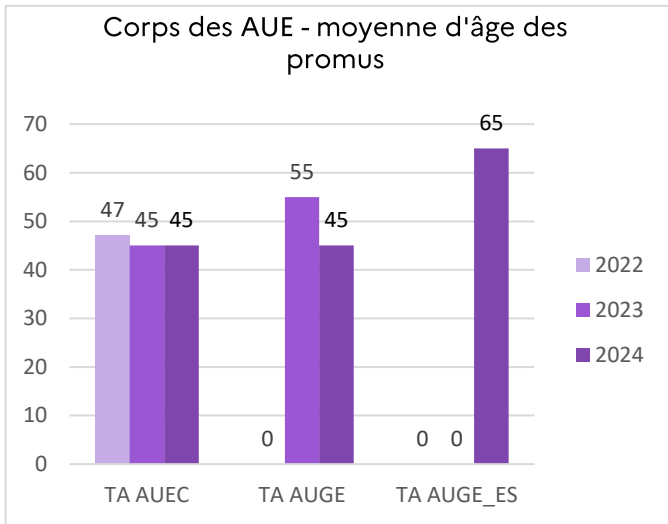
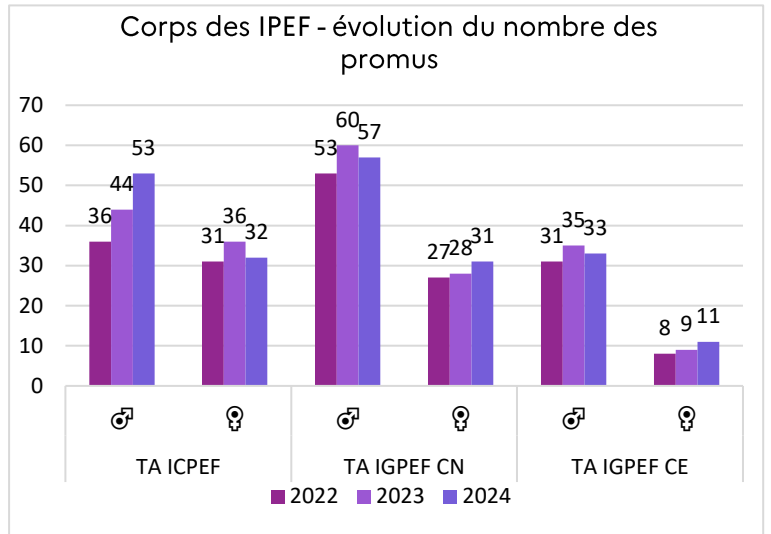
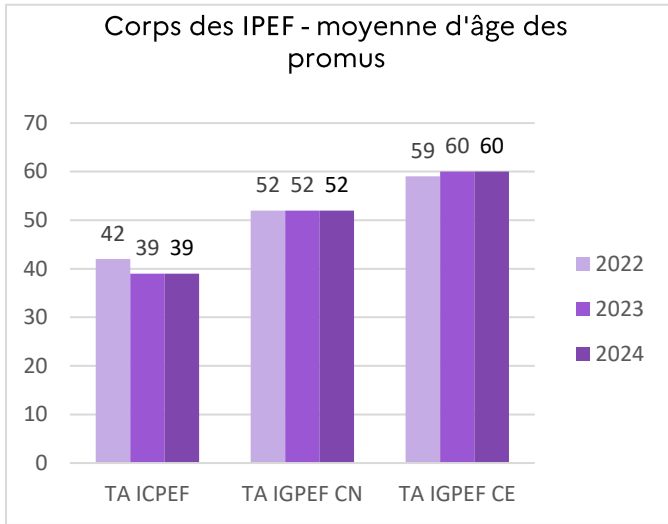
Légende : *Données 2024* - *Données 2023* - *Données 2022*

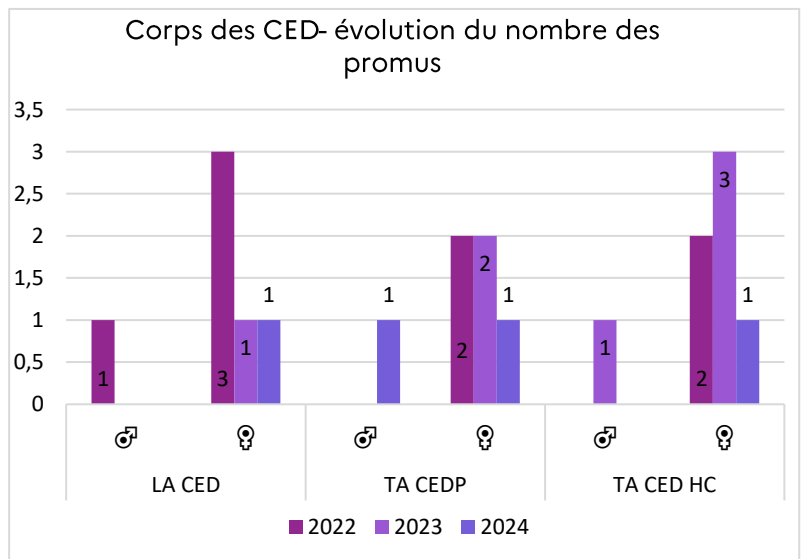
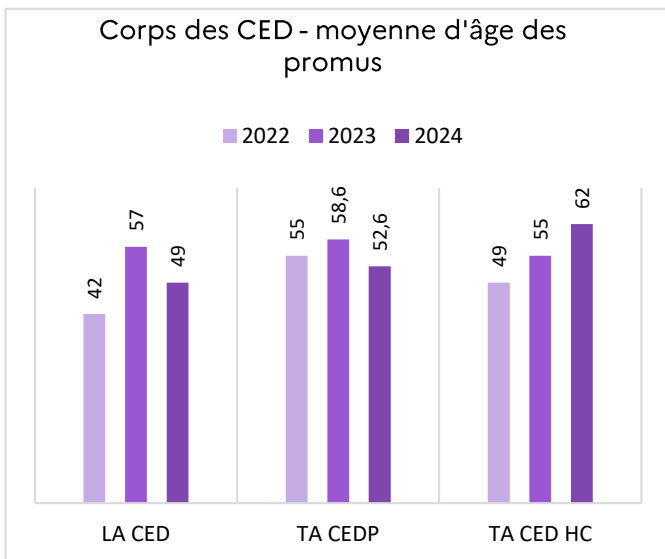
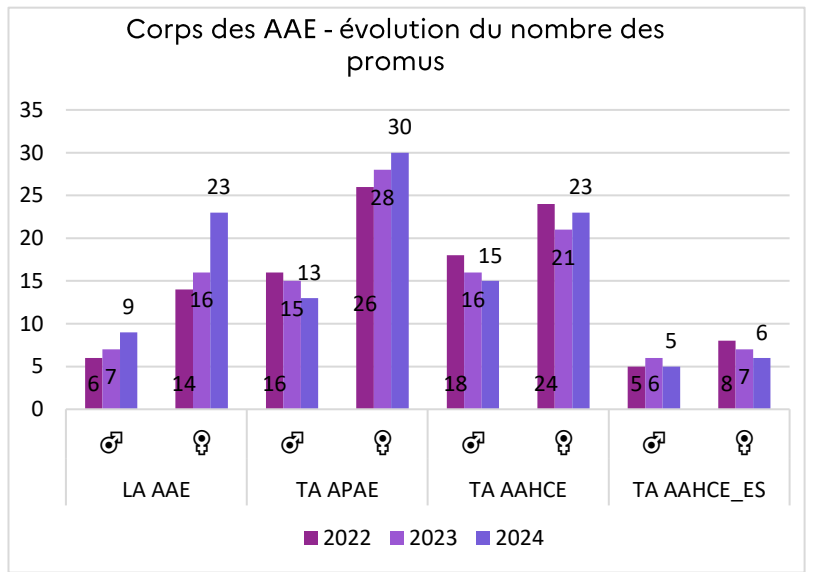
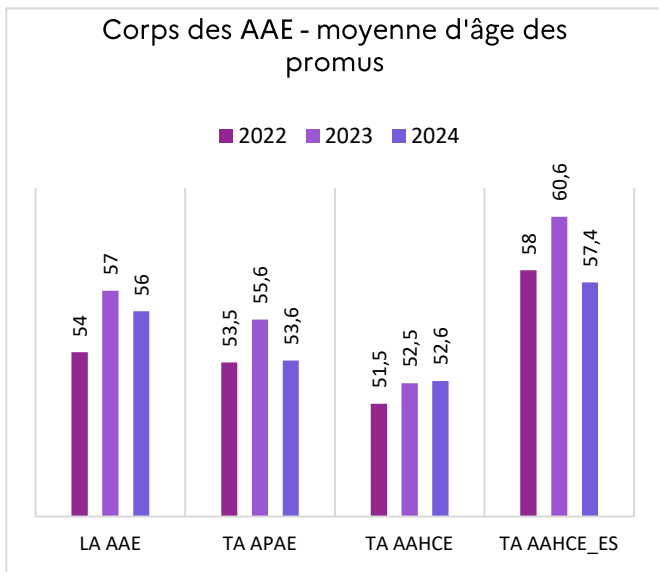
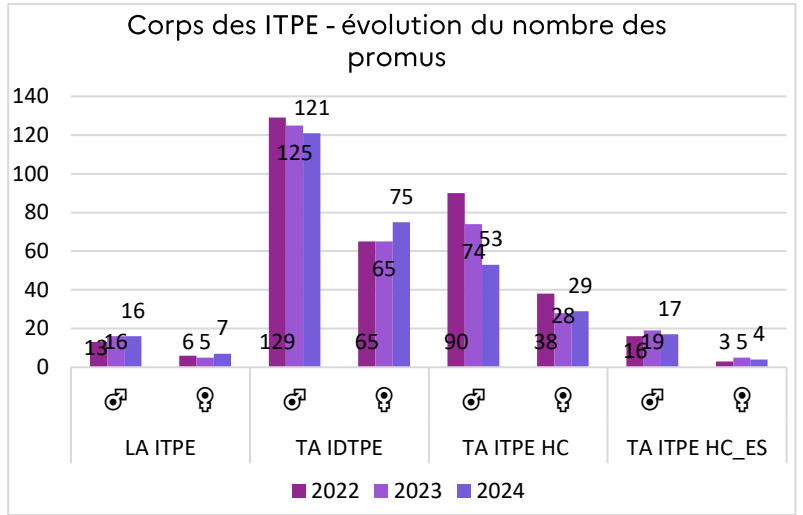
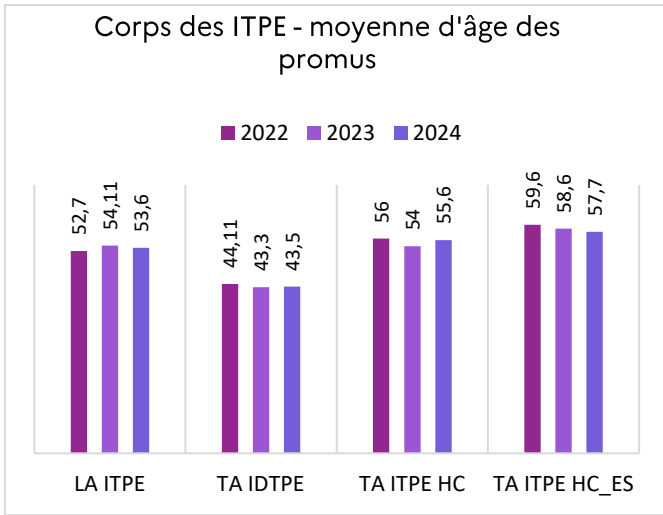
Corps / Grade	Promouvables	Agents classés harmonisateurs	promus	Age moyen des promus	Age minimum des promus	Age maximum des promus
---------------	--------------	-------------------------------	--------	----------------------	------------------------	------------------------



	Nombre	% F	% H	Nombre	% F	% H	Nombre	% F	% H				Ancienneté moyenne dans le corps ou le grade d'origine	
ITPE	3218	22,7%	77,3%	59	28,8%	71,2%	23	30,4%	69,6%	53 ans 6 mois	42 ans	61 ans	12 ans 7 mois	
	3042	22,7%	77,3%	61	26,2%	73,8%	21	23,8%	76,2%	54 ans 11 mois	46 ans	64 ans		
	4450	22,11%	77,89%	200	25,50%	74,50%	19	31,58%	68,42%	52 ans 7 mois	45 ans 1 mois	59 ans 2 mois	13 ans 7 mois	
IDTPE	2014	34,2%	65,8%	273	37,7%	62,3%	196	38,3%	61,7%	43 ans 5 mois	31 ans	65 ans	14 ans 10 mois	
	1977	34,2%	65,8%	257	32,3%	67,7%	190	34,2%	65,8%	43 ans 3 mois	30 ans	65 ans	15 ans 8 mois	
	2000	33,55%	66,45%	331	31,12%	68,88%	194	33,5%	66,5%	44 ans 11 mois	31 ans	63 ans	14 ans 8 mois	
ITPE HC	nc	nc	nc	107	32,7%	67,3%	82	35,4%	64,6%	55 ans 6 mois	46 ans	65 ans	11 ans 2 mois	
	nc	nc	nc	119	28,6%	71,4%	102	27,5%	72,5%	54 ans	43 ans	63 ans	15 ans 2 mois	
	nc	nc	nc	171	32,16%	67,84%	128	29,69%	70,31%	56 ans	44 ans 9 mois	64 ans 11 mois	12 ans 9 mois	
	Vivier 1							5	20%	80%	52 ans 10 mois	46 ans	59 ans	14 ans 2 mois
								19	21,1%	78,9%	55 ans 11 mois	47 ans	63 ans	17 ans 2 mois
	Vivier 2							33	27,27%	72,73%	56 ans	49 ans 5 mois	64 ans 9 mois	16 ans 3 mois
								72	36,1%	63,9%	52 ans 7 mois	44 ans	65 ans	10 ans 2 mois
	Vivier 3							77	29,9 %	70,1%	50 ans 10 mois	43 ans	62 ans	12 ans
								87	32,18%	67,82%	53 ans 1 mois	44 ans 9 mois	65 ans 11 mois	11 ans 8 mois
								5	40%	60%	62 ans 2 mois	60 ans	65 ans	9 ans
							6	16,7%	83,3%	57 ans	51 ans	59 ans	16 ans 5 mois	
						8	12,50%	87,50%	59 ans 2 mois	53 ans 10 mois	64 ans 9 mois	10 ans 5 mois		
ITPE HC_ES	153	18,3%	81,7%	39	12,8%	87,2%	21	19%	81%	57 ans 7 mois	51 ans	66 ans		
	146	15,1%	84,9%	51	9,8%	90,2%	34	14,7%	85,3%	58 ans 6 mois	51 ans	65 ans		
	105	13,30%	86,70%	36	11,12%	88,88%	19	15,79%	84,21%	59 ans 6 mois	54 ans 4 mois	62 ans 7 mois	4 ans 6 mois	
CED	nc	nc	nc	5	60%	40%	1	100%	0%	49 ans	49 ans	49 ans	20 ans	
	nc	nc	nc	5	80%	20%	1	0%	100%	57 ans	57 ans	57 ans		
	nc	nc	nc	nc			4	75%	25%	42 ans	42 ans	42 ans	5 ans	
CEDP	54	74%	26%	17	82%	18%	2	50%	50%	52 ans 6 mois	50 ans	55 ans	14 ans	
	49	78%	22%	20	80%	20%	2	100%	0%	58 ans 6 mois	58 ans	59 ans	13 ans 6 mois	
	60	82%	18%	22	91%	9%	2	100%	0%	55 ans	53 ans	57 ans	22 ans	
CED HC	nc	nc	nc	7	57%	43%	1	100%	0%	62 ans	62 ans	62 ans	8 ans	
	nc	nc	nc	10	60%	40%	3	77%	33%	55 ans	49 ans	58 ans	7 ans	
	nc	nc	nc	9	44%	56%	2	0%	100%	49 ans	46 ans	42 ans	8 ans	
APSSAE	61	92%	8%	30	97%	3%	6	84%	16%	53 ans	47 ans	62 ans	21 ans	
	71	95%	5%	37	95%	5%	9	100%	0%	56 ans	43 ans	62 ans	22 ans	
	84	93%	7%	39	95%	5%	11	91%	9%	57 ans	48 ans	65 ans	10 ans	

Corps des IPEF et des AUE



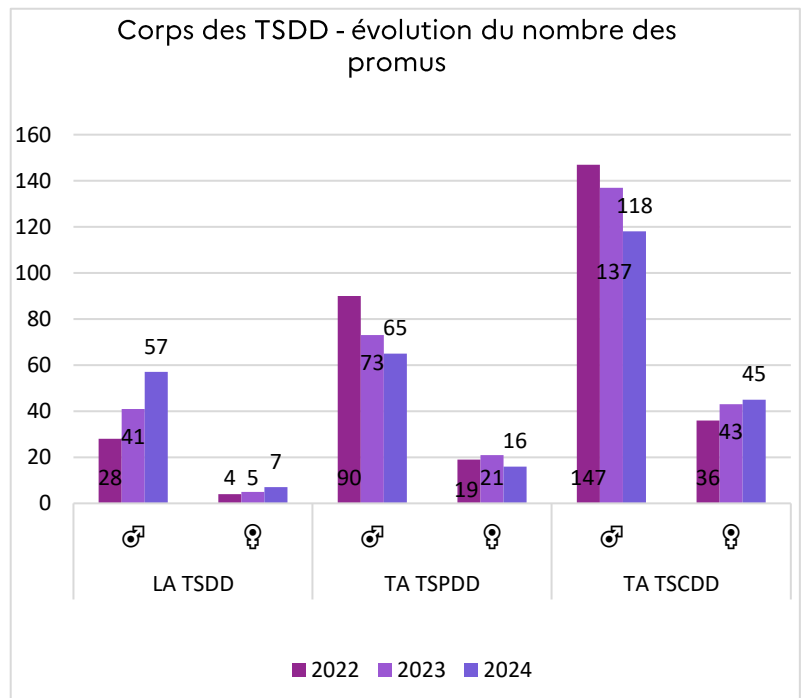
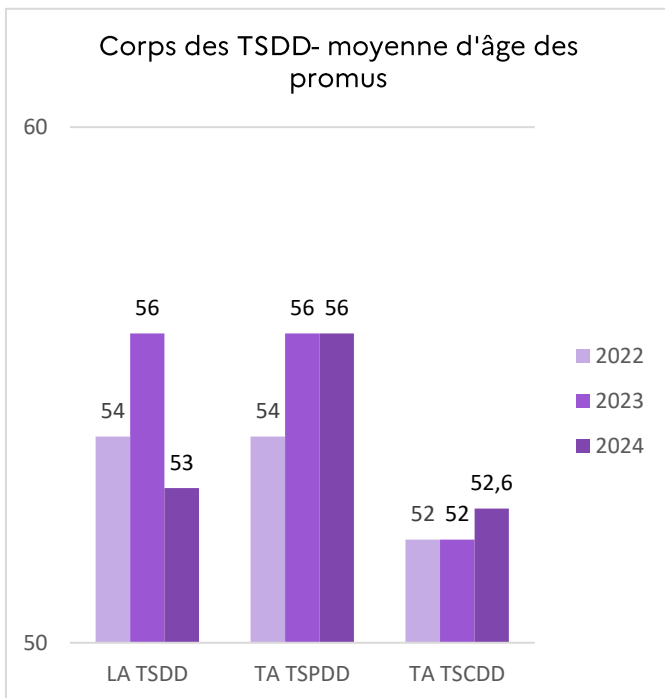
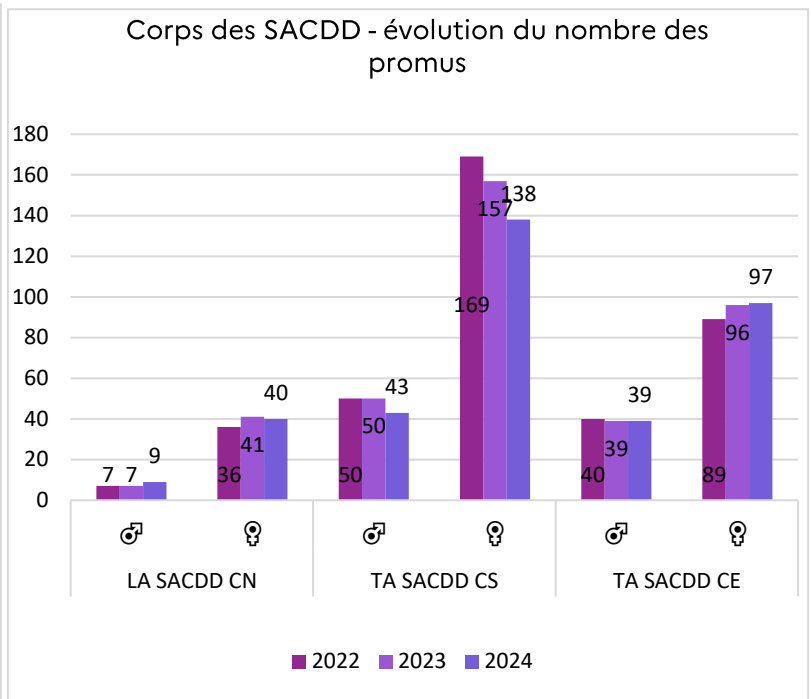
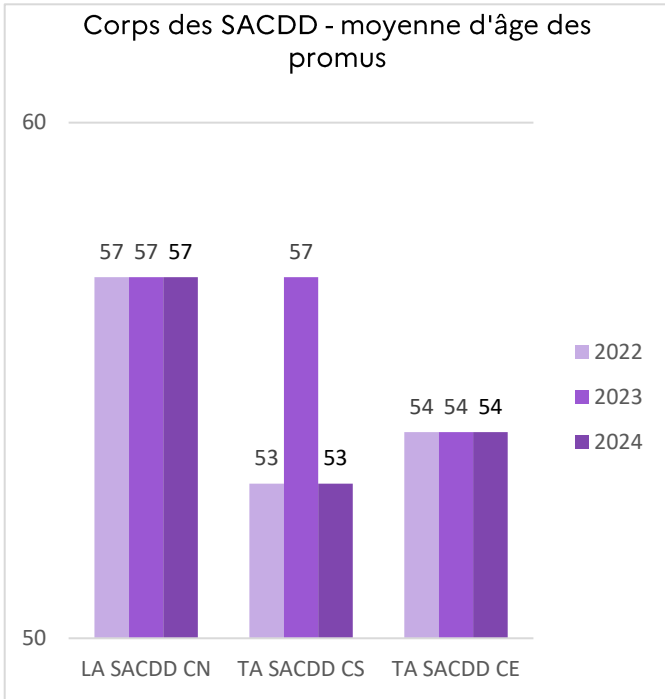


## Catégorie B – filière administrative et technique

Légende : Données 2024 - Données 2023 - Données 2022

Corps / Grade	Promouvables			Agents classés harmonisateurs			promus			Age moyen des promus	Age minimum des promus	Age maximum des promus	Ancienneté moyenne dans le corps ou le grade d'origine
	Nombre	% F	% H	Nombre	% F	% H	Nombre	% F	% H				
SACDD CN	3528	82,99%	17,01%	125	84%	16%	49	81,63%	18,37%	57 ans	47 ans	66 ans	8 ans 9 mois
	3913	83,24%	16,76%	136	84,67%	15,33%	48	85,42%	14,58%	57 ans	45 ans	65 ans	9 ans 11 mois
	4551	83,39%	16,61%	135	85,93%	14,07%	43	83,72%	16,28%	57 ans	48 ans	65 ans	8 ans 3 mois
SACDD CS	1159	76,45%	23,55%	247	78,14%	21,86%	181	76,24%	23,76%	53 ans	36 ans	67 ans	10 ans 5 mois
	1256	76,79%	24,42%	252	77,78%	22,22%	179 AG, 2CTT 207	75,85%	24,15%	54 ans	39 ans	66 ans	10 ans 6 mois
	1326	74,74%	25,26%	250	76,80%	23,20%	204 AG, 3 CTT 219 206 AG, 13 CTT	77,17%	22,83%	53 ans	36 ans	66 ans	12 ans 1 mois
SACDD CE	1506	70,78%	29,22%	212	73,58%	26,42%	136	71,32%	28,68%	54 ans	37 ans	67 ans	8 ans 2 mois
	1507	70,34%	29,66%	190	75,79%	24,21%	120 AG, 16 CTT 135	71,11%	28,89%	54 ans	37 ans	66 ans	8 ans 10 mois
	1424	68,96%	31,04%	165	73,33%	26,67%	120 AG, 15 CTT 129 114 AG, 15 CTT	68,99%	31,01%	54 ans	39 ans	66 ans	7 ans 1 mois
TSDD	5806	5,50%	94,50%	176	15,30%	84,70%	64	10,90%	89,10%	53 ans	34 ans	67 ans	22 ans 8 mois
	6126	5,60%	94,40%	106	11,30%	88,70%	50 TG, 11 EEI, 3 NSMG 46	10,90%	89,10%	56 ans	40 ans	66 ans	29 ans 4 mois
	6385	5,60%	94,40%	116	12,10%	87,90%	21 TG, 21 EEI, 4 NSMG 32 16 TG, 15 EEI, 1 NSMG	12,50%	87,50%	54 ans	42 ans	64 ans	27 ans 7 mois
TSPDD	492	20,90%	79,10%	131	19,10%	80,90%	81	19,80%	80,20%	56 ans	40 ans	66 ans	10 ans 3 mois
	583	21,44%	78,56%	143	19,60%	80,40%	53 TG, 24 EEI, 4 NSMG 94	22,30%	78,70%	56 ans	41 ans	66 ans	11 ans 5 mois
	551	18,30%	81,70%	133	13,50%	86,50%	60 TG, 29 EEI, 5 NSMG 109 66 TG, 37 EEI, 6 NSMG	17,40%	82,60%	54 ans	35 ans	65 ans	10 ans 6 mois
TSCDD	1539	21,90%	78,10%	223	24,70%	75,30%	163	27,60%	72,40%	52 ans 6 mois	38 ans	67 ans	10 ans 7 mois
	1654	21,70%	78,30%	242	24,40%	75,60%	116 TG, 39 EEI, 8 NSMG 180	23,90%	76,10%	52 ans	35 ans	66 ans	9 ans 7 mois
	1721	19,50%	80,50%	274	16,80%	83,20%	128 TG, 44 EEI, 8 NSMG 183 131 TG, 44 EEI, 8 NSMG	19,70%	80,30%	52 ans	35 ans	66 ans	10 ans 2 mois

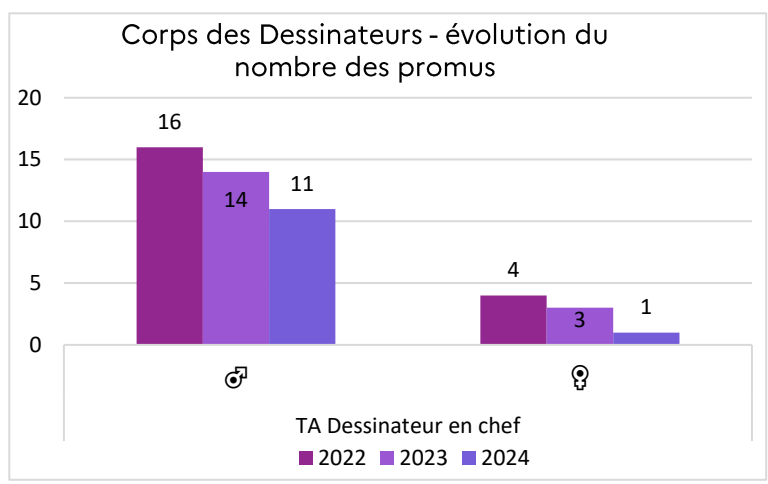
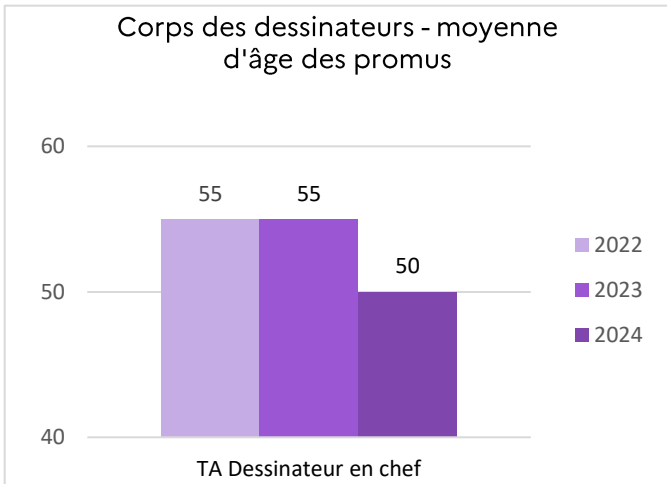
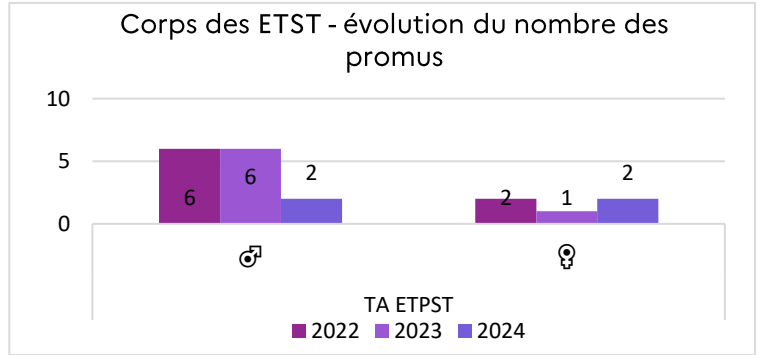
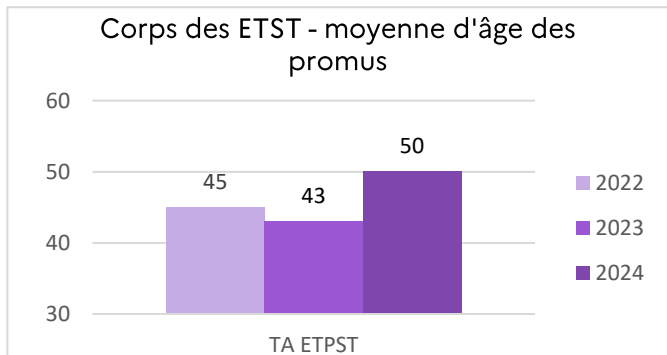
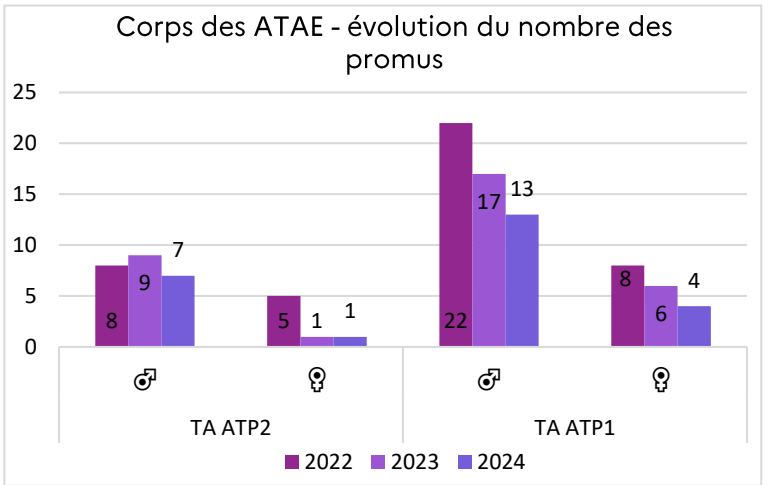
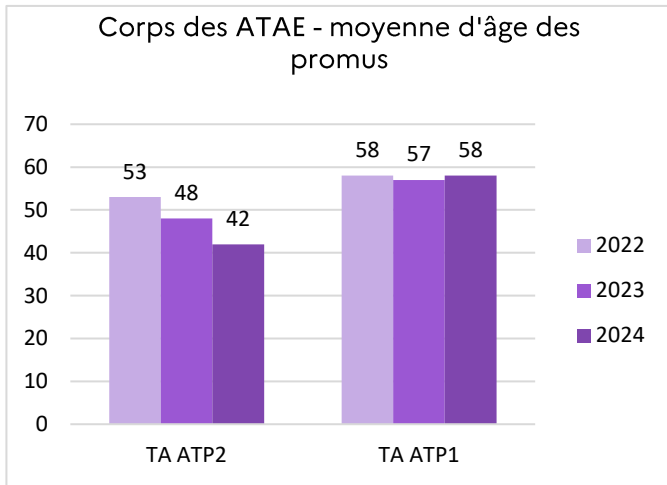
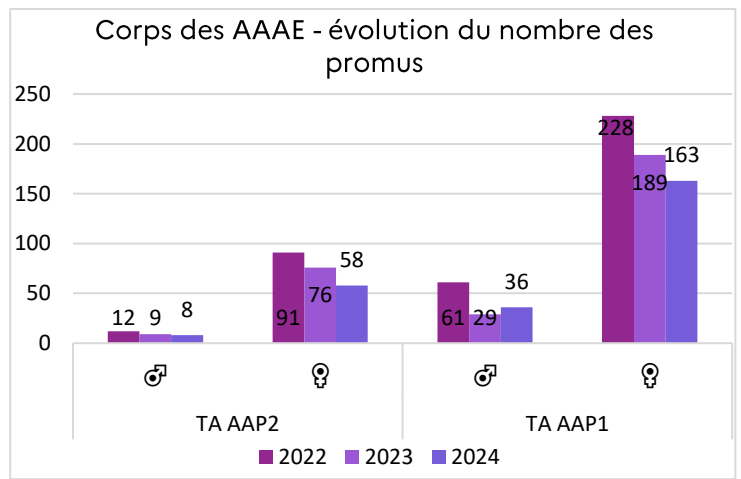
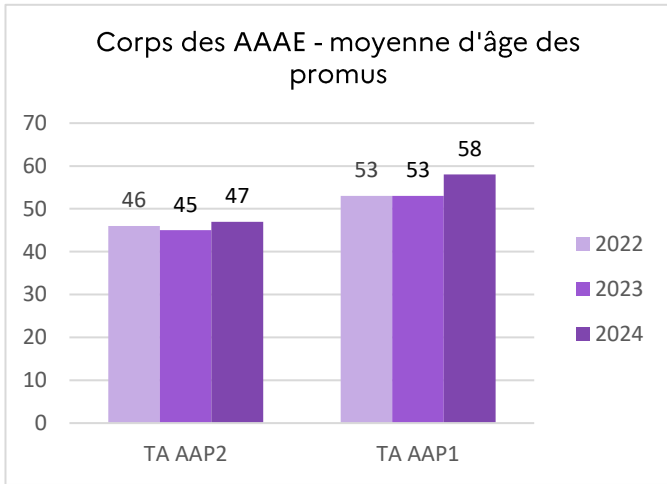
Evolution du nombre des promus et moyenne d'âge des promus - catégorie B – filière administrative et technique



## Catégorie C – filière administrative et technique

Légende : Données 2024 - Données 2023 - Données 2022

Corps / Grade	Promouvables			Agents classés harmonisateurs			promus			Age moyen des promus	Age minimum des promus	Age maximum des promus	Ancienneté moyenne dans le corps ou le grade d'origine
	Nombre	% F	% H	Nombre	% F	% H	Nombre	% F	% H				
TA AAP2	411	88%	12%	129	89%	11%	66	88%	12%	47 ans	30 ans	64 ans	9 ans
	380	89,74%	10,26%	141	90,07%	9,93%	85	89,41%	10,59%	45 ans	29 ans	63 ans	9 ans 4 mois
	465	89,25%	10,75%	138	89,86%	10,14%	103	88,35%	11,65%	46 ans	29 ans	67 ans	9 ans 2 mois
TA AAP1	1457	80%	20%	309	86%	14%	199	82%	18%	58 ans	32 ans	68 ans	12 ans
	1563	79,08%	20,92%	332	86,75%	13,25%	218	86,70%	13,30%	53 ans	31 ans	68 ans	11 ans 9 mois
	1784	77,97%	22,03%	365	84,11%	15,89%	280	81,43%	18,57%	53 ans	32 ans	66 ans	10 ans
TA ATP2	32	15,63%	84,37%	22	9,09%	90,91%	8	12,5%	87,5%	52 ans	34 ans	60 ans	14 ans 6 mois
	40	17,5%	82,5%	11	9,09%	90,91%	10	10%	90%	48 ans	34 ans	62 ans	17 ans 5 mois
	51	21,57%	78,43%	18	27,78%	72,22%	13	38,46%	61,54%	53 ans	33 ans	65 ans	16 ans 9 mois
TA ATP1	131	23,66%	76,34%	40	20%	80%	17	23,53%	76,47%	58 ans	37 ans	65 ans	15 ans 6 mois
	162	24,69%	75,31%	57	26,32%	73,68%	23	26,09%	73,91%	57 ans	40 ans	67 ans	13 ans 11 mois
	217	27,19%	72,81%	73	24,67%	75,33%	30	26,67%	73,33%	58 ans	42 ans	67 ans	15 ans 10 mois
TA ETPST	35	11,43%	88,57%	15	20%	80%	4	50%	50%	50 ans	44 ans	58 ans	16 ans 3 mois
	45	11,11%	88,89%	9	22,22%	77,78%	7	14,29	85,71%	43 ans	32 ans	51 ans	14 ans 5 mois
	56	12,50%	87,50%	13	15,38%	84,62%	8	25%	75%	45 ans	35 ans	56 ans	18 ans 6 mois
TA Dessinateur en chef	90	10%	90%	50	8%	92%	12	8,33%	91,67%	50 ans	43 ans	58 ans	23 ans 8 mois
	111	11,71%	88,29%	67	11,94%	88,06%	17	17,65%	82,35%	55 ans	43 ans	63 ans	21 ans 6 mois
	145	13,10%	86,90%	83	15,66%	84,34%	20	20%	80%	55 ans	43 ans	62 ans	20 ans 7 mois

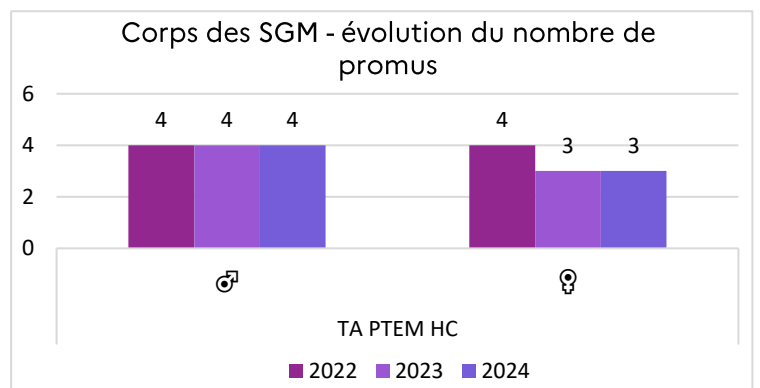
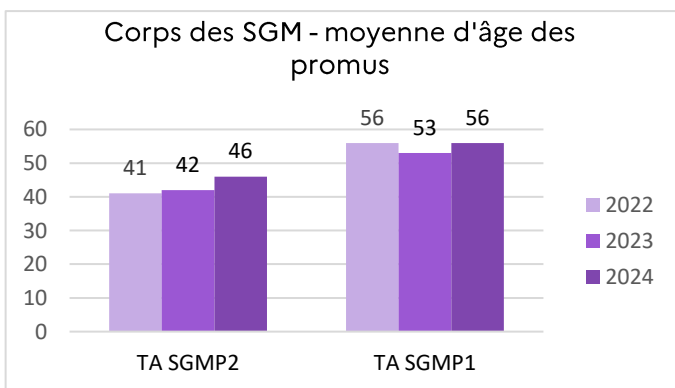
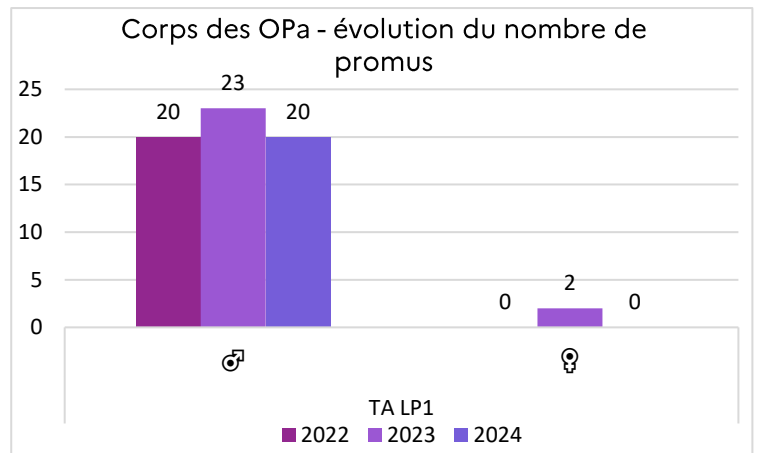
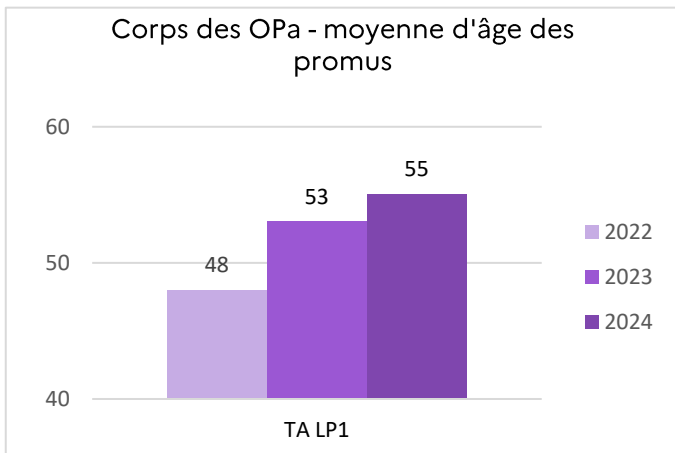
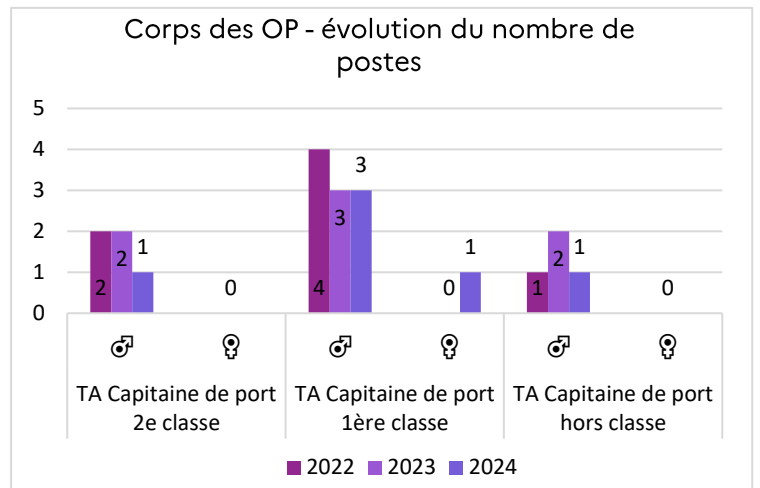
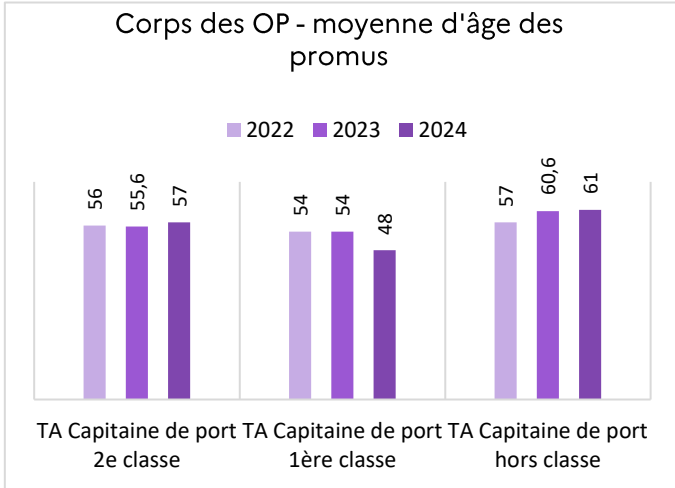
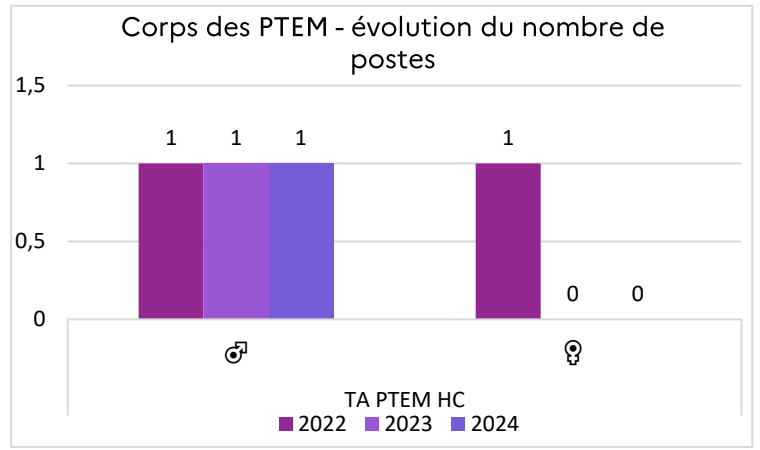
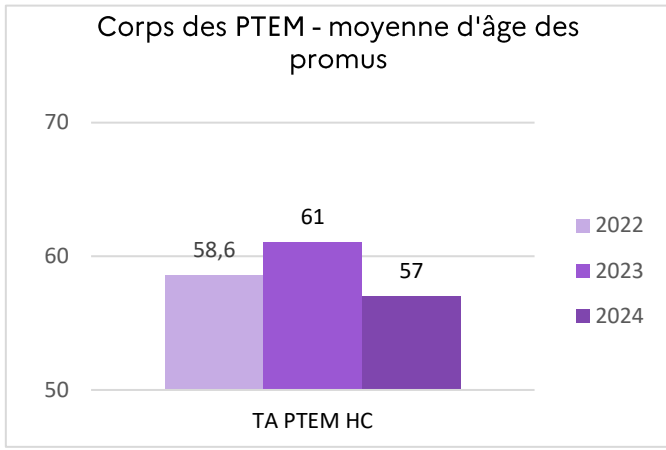


## Filière maritime

Légende : Données 2024 - Données 2023 - Données 2022

Corps / Grade	Promouvables			Agents classés harmonisateurs			promus			Age moyen des promus	Age minimum des promus	Age maximum des promus	Ancienneté moyenne dans le corps ou le grade d'origine
	Nombre	% F	% H	Nombre	% F	% H	Nombre	% F	% H				
TA PTEM HC	10	10%	90%	10	10%	90%	1	0%	100%	57 ans	57 ans	57 ans	21 ans
	10	10%	90%	7	13%	87%	1	0%	100%	61 ans	61 ans	61 ans	25 ans
	13	15%	85%	8	13%	87%	2	50%	50%	58 ans 6 mois	58 ans	59 ans	11 ans
TA Capitaine de port 2 <sup>e</sup> classe	90	6%	94%	24	1%	99%	1	0%	100%	57 ans	57 ans	57 ans	7 ans
	92	nc	nc	17	5%	95%	2	0%	100%	55 ans 6 mois	55 ans	56 ans	9 ans
	94	5%	95%	21	0%	100%	2	0%	100%	56 ans	50 ans	63 ans	8 ans 6 mois
TA Capitaine de port 1 <sup>ère</sup> classe	51	3%	97%	12	1%	99%	4	25%	75%	52 ans	48 ans	58 ans	10 ans 6 mois
	52	4%	96%	11	0%	100%	3	0%	100%	54 ans	36 ans	64 ans	13 ans
	55	4%	96%	14	0%	100%	4	0%	100%	54 ans	50 ans	57 ans	9 ans
TA Capitaine de port hors classe	nc	nc	nc	3	33%	67%	1	0%	100%	61 ans	61 ans	61 ans	8 ans
	nc	nc	nc	6	17%	83%	2	0%	100%	60 ans 6 mois	61 ans	60 ans	9 ans
	nc	nc	nc	5	20%	80%	1	0%	100%	57 ans	57 ans	57 ans	13 ans
Lieutenant de port 1 <sup>ère</sup> cl (OPa)	113	2%	98%	45	0%	100%	20	0%	100%	55 ans	41 ans	61 ans	10 ans
	134	3%	97%	44	4%	96%	25	8%	92%	53 ans	33 ans	64 ans	11 ans
	116	3%	97%	53	0%	100%	20	0%	100%	48 ans	34 ans	58 ans	11 ans
TA SGMP2	22	52%	48%	10	50%	50%	7	43%	57%	46 ans	34 ans	53 ans	7 ans
	26	45%	55%	13	46%	54%	7	43%	57%	42 ans	33 ans	52 ans	7 ans
	29	45%	55%	11	91%	9%	8	50%	50%	41 ans	33 ans	53 ans	9 ans
TA SGMP1	68	46%	54%	28	57%	43%	12	42%	58%	56 ans	48 ans	62 ans	9 ans
	97	42%	58%	32	58%	42%	16	38%	62%	53 ans	42 ans	61 ans	9 ans
	140	51%	49%	36	39%	61%	20	45%	55%	53 ans	42 ans	62 ans	9 ans





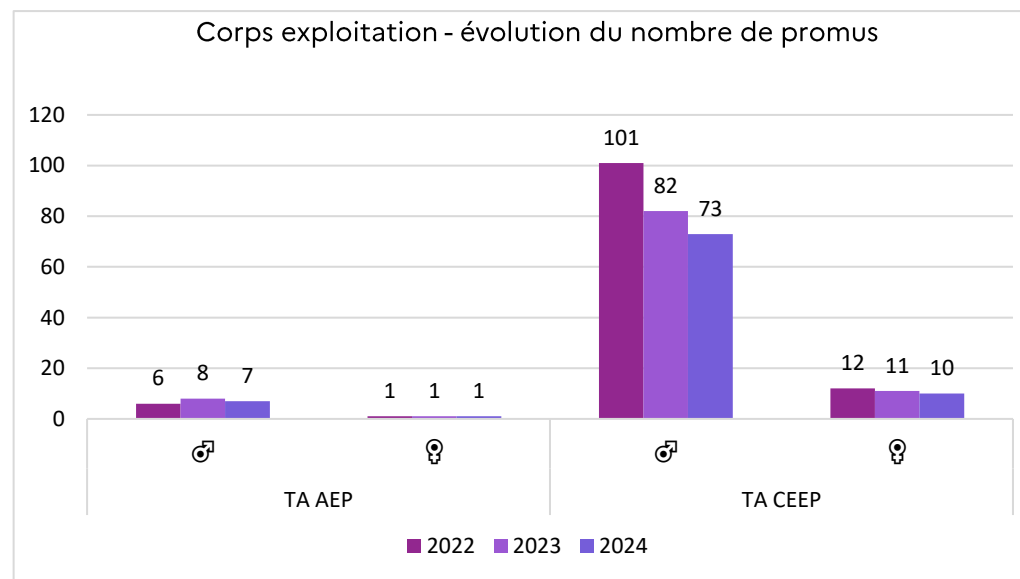
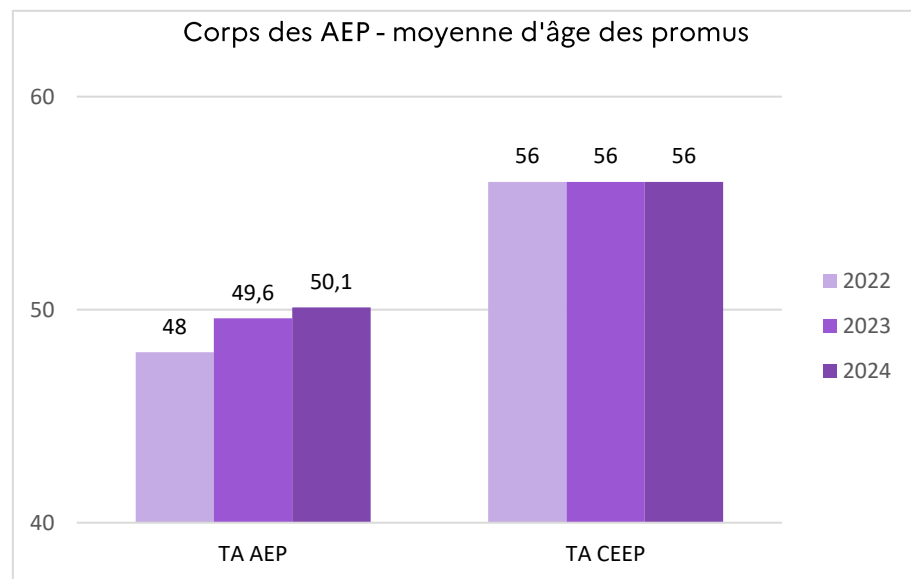
## Filière exploitation

Spécialité « voies navigables, ports maritimes » (VNPM)

Légende : Données 2024 - Données 2023 - Données 2022

Corps / Grade	Promouvables			Agents classés harmonisateurs			promus			Age moyen des promus	Age minimum des promus	Age maximum des promus	Ancienneté moyenne dans le corps ou le grade d'origine
	Nombre	% F	% H	Nombre	% F	% H	Nombre	% F	% H				
TA AEP	27	11%	89%	15	7%	93%	8	12,50%	87,50%	50 ans 10 mois	34 ans	63 ans	12 ans
	32	9%	91%	14	14%	86%	9	11%	89%	49 ans 6 mois	43 ans	60 ans	9 ans
	28	14%	86%	16	13%	87%	7	13%	87%	48 ans	38 ans	56 ans	10 ans
TA CEEP	681	13%	87%	114	10%	90%	83	12%	88%	56 ans	38 ans	65 ans	23 ans
	842	13%	87%	145	8%	92%	93	12%	88%	56 ans	30 ans	63 ans	25ans
	1030	12%	88%	145	6%	94%	113	11%	89%	56 ans	30 ans	63 ans	21 ans

Evolution du nombre de promus et moyenne d'âge des promus de la filière exploitation



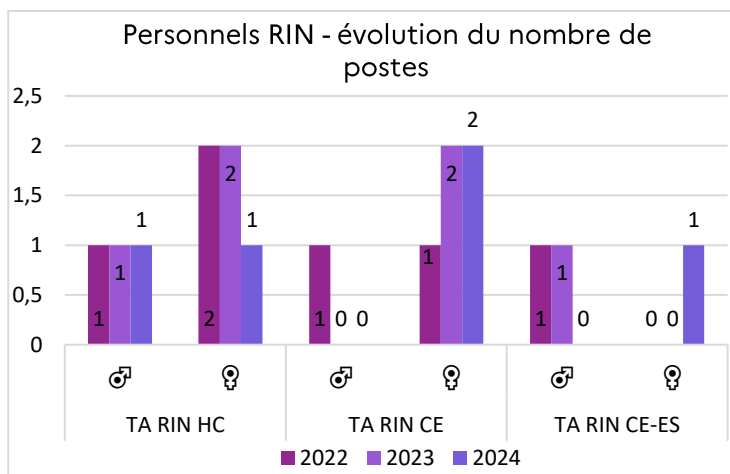
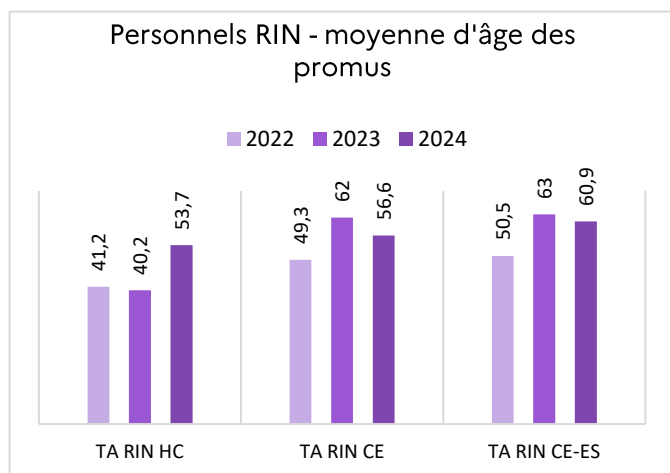
## Personnels sous quasi-statuts

Légende : Données 2024 - Données 2023 - Données 2022

Corps / grades	Promouvables			Promus			Age moyen des promus
	Nombre	% F	% H	Nombre	% F	% H	
TA RIN HC	31	61,29%	38,71%	2 3 3	50% 67% 67%	50% 33% 33%	53 ans 7 mois 40 ans 2 mois 41 ans 2 mois
TA RIN CE	45	53,33%	46,67%	2 2 2	100% 100% 50%	0% 0% 50%	56 ans 6 mois 62 ans 49 ans 3 mois
TA RIN CE-ES	4	50%	50%	1 1 1	100% 0% 0%	0% 100% 100%	60 ans 9 mois 63 ans 50 ans 5 mois
TA SETRA				0 1 0	0% 0% 0%	0% 100% 0%	/ 59 ans 6 mois /

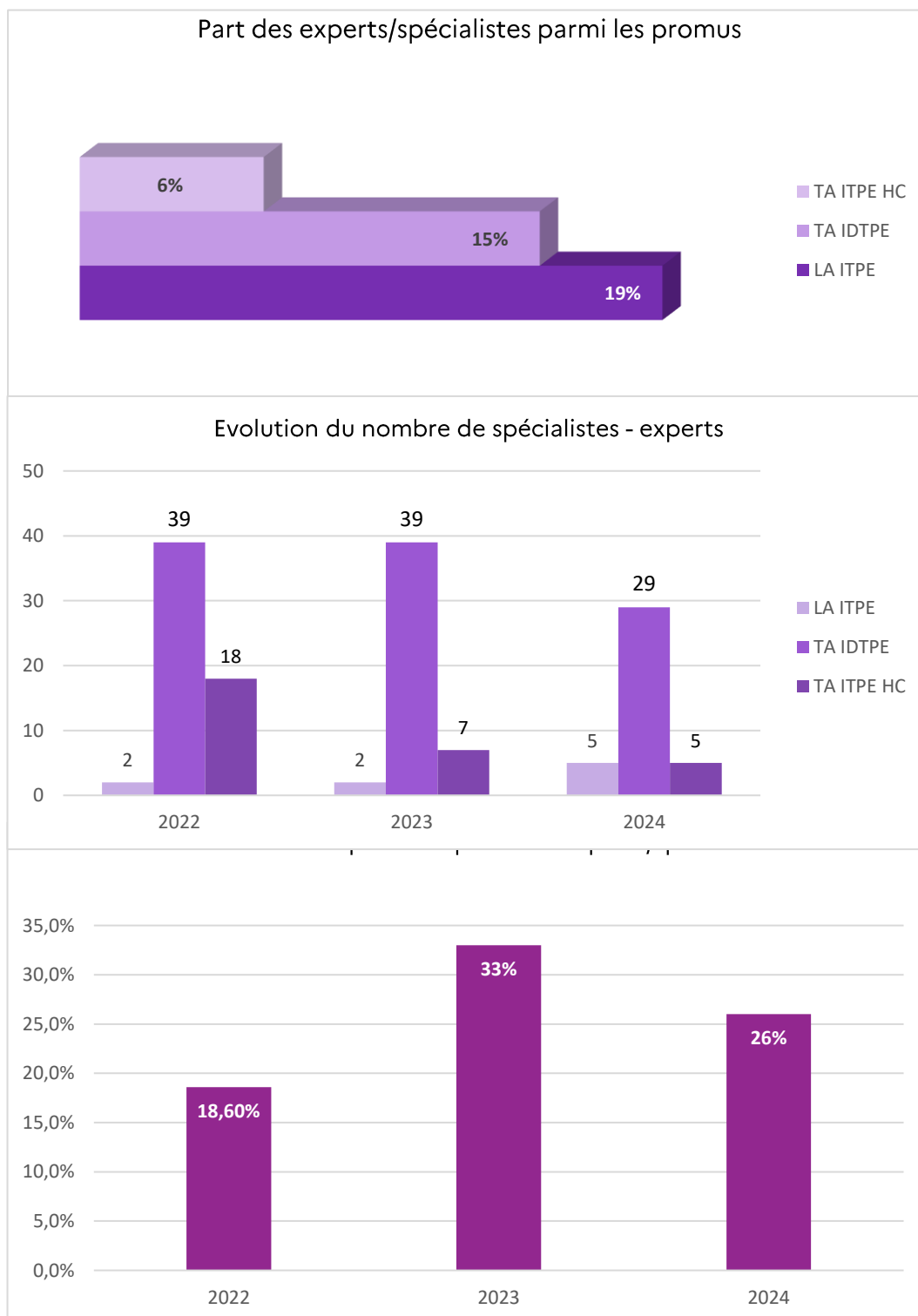
Les promotions pour les personnels CETE relèvent des avancements d'échelon et des changements de classe.

### Evolution du nombre de promus et moyenne d'âge des promus des personnels sous quasi-statuts



## Les experts, les spécialistes

Voie de promotion	Nombre de promus	Nombre et part des experts, des spécialistes répertoriés			
		F	H	T	%
LA ITPE	26	0	5	5	19%
TA IDTPE	196	12	17	29	15%
TA ITPE HC	82	0	5	5	6%
	<b>304</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>39</b>	<b>27%</b>



## Éléments statistiques relatifs à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes

Les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement au choix, conformément au protocole du 23 octobre 2019 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, demeurent l'un des vecteurs de la politique volontariste menée par le MTECT en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils sont établis de manière à ce que le ratio femmes/hommes tende vers l'équilibre tel que constaté au niveau national sur la population des agents promouvables dans les corps et les grades viviers correspondants. Pour les effectifs réduits, cet équilibre est apprécié dans une vision pluriannuelle.

Ces bilans sont portés à la connaissance de la Haute-Fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations et sont présentés au comité de suivi du protocole dans l'année pour laquelle les promotions sont établies.

*Cf tableau en annexe 2.*

## Éléments statistiques relatifs aux permanents syndicaux et aux présidents de CLAS

Les données comprennent les permanents syndicaux et les présidents de CLAS qui consacrent une quotité de travail au moins égale à 70% d'un service à temps plein à leur activité.

	♀	♂	T
Nombre d'agents exerçant une activité syndicale > à 70%	50	82	132
Nombre d'agents exerçant la fonction de Président-e CLAS >70%	5	6	11
Total	<b>55</b>	<b>88</b>	<b>143</b>

Pour un avancement de grade ou d'échelon spécial : les agents sont directement inscrits de droit au tableau d'avancement par l'administration dès lors qu'ils réunissent les conditions statutaires et qu'ils justifient d'une ancienneté au moins égale à l'ancienneté moyenne des fonctionnaires ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement.

- ✓ **34%** des agents exerçant une activité syndicale  $\geq 70\%$  étaient promouvables à une promotion de grade au regard des conditions statutaires.
- ✓ **20%** ont bénéficié de la promotion automatique car ils remplissaient les conditions statutaires et détenaient l'ancienneté moyenne dans le grade.

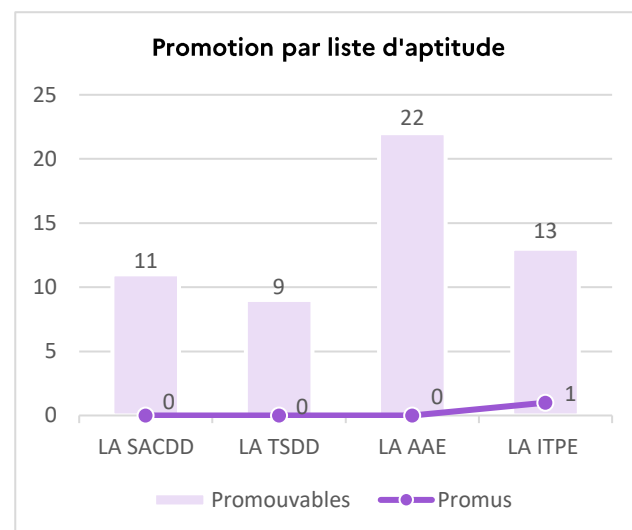
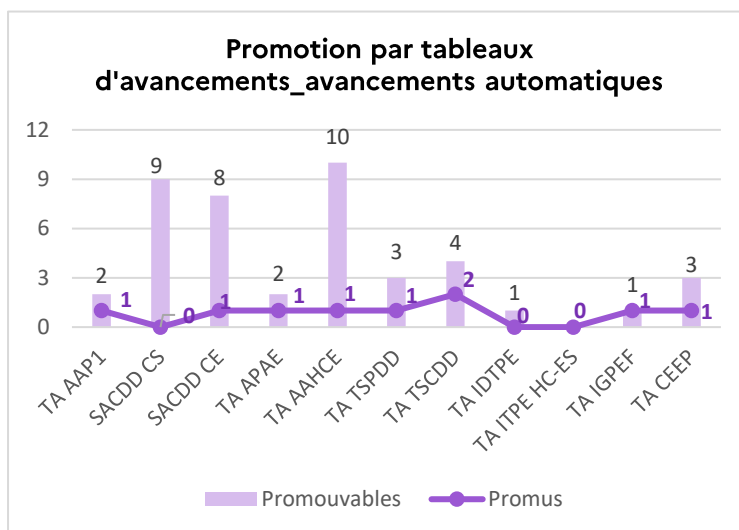
Pour un changement de catégorie ou de corps : chaque fédération syndicale transmet le classement et les propositions de promotions pour chacun des agents qu'elle souhaite proposer pour un avancement de catégorie ou de corps.

- ✓ **38%** des agents exerçant une activité syndicale  $\geq 70\%$  étaient promouvables ;
- ✓ **31%** d'entre eux ont fait l'objet d'une proposition par une organisation syndicale ;
- ✓ **6%** des agents proposés ont été promus.

	2024		2023	
Nombre agents exerçant une activité syndicale	132	92%	137	89%
Nombre d'agents exerçant la fonction de Président-e de CLAS	11	8%	17	11%
Nbre total d'agents promouvables	104	73%	92	60%
Nombre total d'agents promouvables à un avancement de grade (automatique)	49	34%	36	23%
Nombre d'agents ayant bénéficié d'une promotion automatique	10	20%	11	31%
Nombre total d'agents promouvables à un avancement de catégorie	55	38%	58	38%
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'une proposition de catégorie par une OS	17	31%	17	29%
Nombre d'agents ayant bénéficié d'une promotion de catégorie	1	6%	3	18%

Grade	Nbre promouvables		Nbre proposés par une OS		Nbre promus	
	F	H	F	H	F	H
LA SACDD	8	3	4	1	0	0
LA TSDD	0	9	0	2	0	0
LA AAE	16	6	3	1	0	0
LA ITPE	3	10	1	5	0	1
<b>Total LA</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

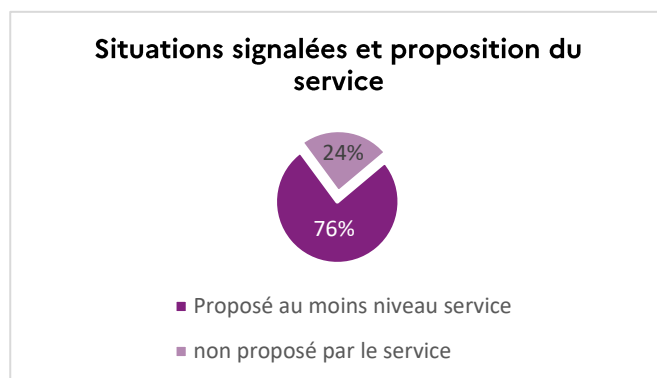
Grade	Nombre promouvables		Nombre promus	
	F	H	F	H
TA AAP1	2	0	1	0
SACDD CS	7	2	0	0
SACDD CE	6	2	1	0
TA APAE	1	1	1	0
TA AAHCE	3	7	0	1
TA TSPDD	1	2	0	1
TA TSCDD	0	4	0	2
TA IDTPE	1	0	0	0
TA ITPE HC	1	5	1	0
TA ITPE HC-ES	0	0	0	0
TA IGPEF	0	1	0	1
TA CEEP	0	3	0	1
<b>total TA</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>6</b>



## Situations signalées par les organisations syndicales

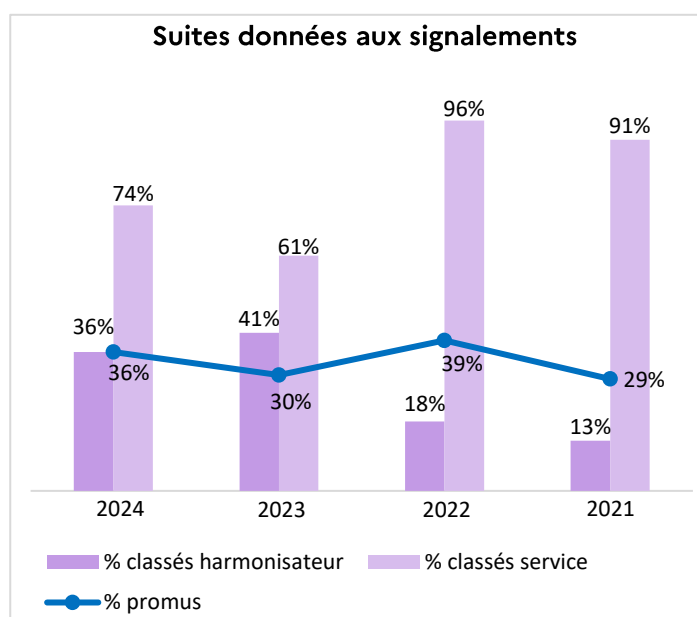
Comme le prévoient les lignes directrices de gestion (LDG), chaque organisation syndicale représentative au comité social d'administration ministériel (CSAM) peut signaler une ou plusieurs situations individuelles sur la plateforme numérique dédiée. Les dépôts sur les cas signalés font l'objet *a minima* d'un accusé réception.

- 25 situations signalées (9 Femmes – 16 Hommes)
  - ✓ **76%** des situations signalées par une organisation syndicale ont fait l'objet d'une proposition au moins au niveau du chef de service.
  - ✓ **36%** des agents signalés ont été promus.



➤ **Suites données aux signalements**

	2024	2023	2022	2021
Nombre de signalements	25	69	51	231
% Promus	36%	30%	39%	29%
% Classés harmonisateur	36%	41%	18%	13%
% Classé service	76%	61%	96%	91%



Le nombre important de dossiers signalés en 2021 correspond à la première année de mise en œuvre des LDG.

Les interventions des sous-directions de gestion dans les réunions de réseaux (ZGE, DREAL, MIGT, SG, opérateurs) et les échanges bilatéraux relatifs aux retours d'expérience des exercices précédents démontrent tout leur intérêt. Le nombre de dossiers signalés par une organisation syndicale connaît un fléchissement significatif (-36% par rapport à 2023).

Par ailleurs, le nombre d'agents classés au niveau harmonisateur reste stable par rapport à l'année 2023.

Chaque situation signalée est étudiée avec attention par les bureaux de gestion des sous-directions BCGL et ESP.



## Recommandations envisagées suite au retour d'expérience

- **Nécessité de poursuivre les efforts sur la qualité des dossiers/parcours et notamment :**
  - Classer suffisamment d'agents méritants, eu égard aux volumes de promotions, notamment pour les tableaux d'avancement des corps dont les taux de promotion ont été relevés depuis 2021 (corps des AAAE, ATAE, SACDD, TSDD). Cette préconisation concerne dans une moindre mesure les propositions aux listes d'aptitude.
  - Veiller à proposer et classer des dossiers de bon niveau par la voie des listes d'aptitude compte tenu du degré de sélectivité et de la concurrence.
  - Poursuivre les efforts sur la qualité des dossiers/parcours et notamment pour les corps à faible volume d'effectifs (OP, OPa, SGM ...) : les dossiers sont parfois trop succincts (appréciation sommaire, voire absente).
  - Veiller à faire remonter des propositions d'avancement au choix pour le grade de SACDD CS de la spécialité contrôle des transports terrestres (CTT) ;
- **Simplification des dossiers de propositions pour les promotions de grade des catégories B et C**

La déconcentration managériale étant largement acquise, il est engagé une simplification de la constitution des dossiers de proposition notamment pour les promotions de grade des catégories C et B. Une exception est faite pour la filière maritime, qui des parcours spécifiques.

- Avancement dans un grade de catégorie B : le dossier est simplifié pour une proposition de promotion par la voie du tableau d'avancement (B1 à B2 et B2 à B3). Seule la fiche individuelle de proposition est à transmettre (le CV de l'agent proposé n'est plus requis) avec l'avis du chef de service qui doit démontrer la capacité de l'agent à accéder à un niveau supérieur.
- Promotion par la voie de la liste d'aptitude de C en B : la fiche de proposition est accompagnée du CV de l'agent détaillant son parcours professionnel.
- Avancement dans un grade de catégorie C : par souci de simplification, aucun dossier de proposition de promotion n'est à élaborer pour les promotions de grade de la catégorie C (C1 à C2 et C2 à C3), à l'exception des corps relevant de la filière maritime (SGMP2 et SGMP1) –
- S'agissant de la filière maritime, il est rappelé la nécessité de transmettre des dossiers de propositions étayés afin de faciliter l'établissement des tableaux d'avancement (SGM, OP, OPa).

La démarche de lancement de l'exercice promotion plus tôt dans l'année, engagée en 2022, être poursuivie de sorte à avoir un calendrier adapté au mieux aux contraintes d'un exercice durant la période estivale

# ANNEXES

## Annexe 1 - Emplois fonctionnels

Les listes d'emplois fonctionnels font l'objet d'une actualisation au moins une fois par an, avec un objectif de deux mises à jours annuelles pour les ICTPE (au cours du 1<sup>er</sup> et du 3<sup>ème</sup> trimestre de l'année).

### ➤ Ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat (ICTPE)

Rappel du contingentement: 491 emplois répartis comme suit :

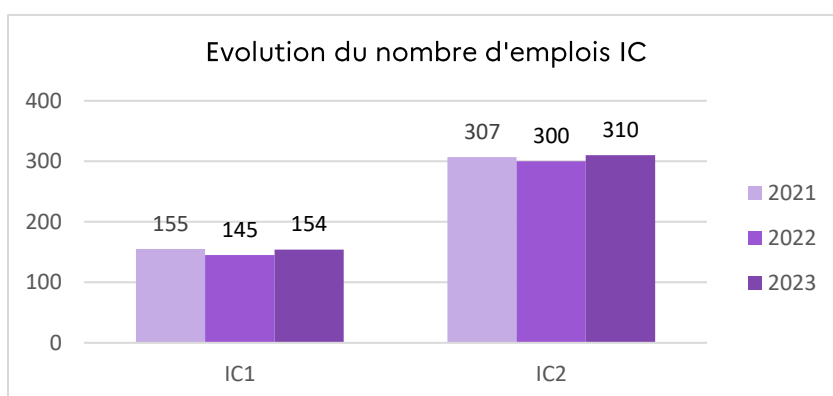
**IC1** : 180 emplois

**IC2** : 311 emplois

Arrêté du 16 mars 2009 fixant le nombre d'emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe au sein des services du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire modifié

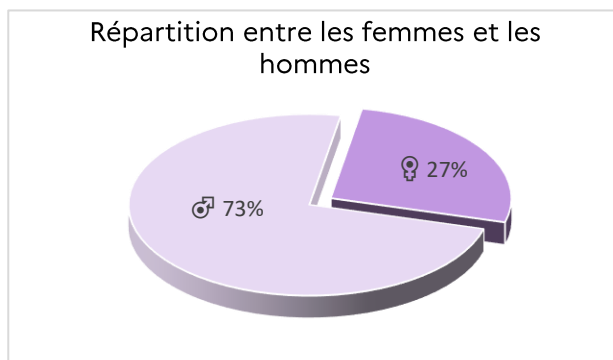
### Evolution du nombre d'agents ayant été sur un emploi fonctionnel d'ICTPE

	2023	2022	2021
<b>IC1</b>	154	145	155
<b>IC2</b>	310	300	327
<b>Total</b>	464	445	482



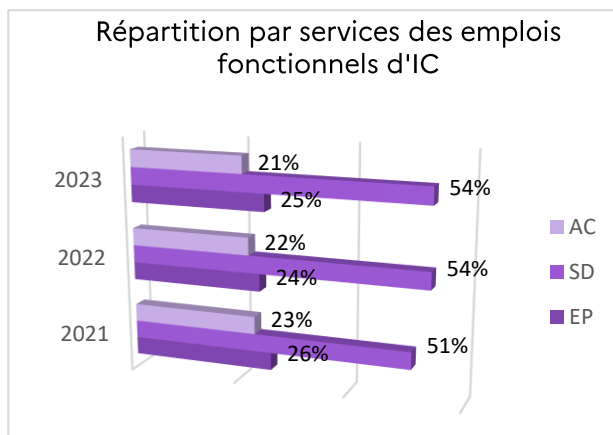
### Répartition entre les femmes et les hommes détachés sur emplois ICTPE

Echéance	Type emploi	♀		♂	
		Nombre	%	Nombre	%
31/12/2023	IC1	38	25%	116	75%
	IC2	89	29%	221	71%
	<b>total</b>	<b>127</b>	<b>27%</b>	<b>337</b>	<b>73%</b>
31/12/2022	IC1	32	22%	113	78%
	IC2	86	29%	214	71%
	<b>total</b>	<b>118</b>	<b>27%</b>	<b>327</b>	<b>73%</b>
31/12/2021	IC1	32	22%	123	79%
	IC2	84	26%	243	74%
	<b>total</b>	<b>116</b>	<b>24%</b>	<b>366</b>	<b>76%</b>



### Répartition des emplois fonctionnels ICTPE par services au 31/12/2023

	IC1	IC2	Total
AC	45	53	98
SD	66	183	249
EP	43	74	117
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>310</b>	<b>464</b>



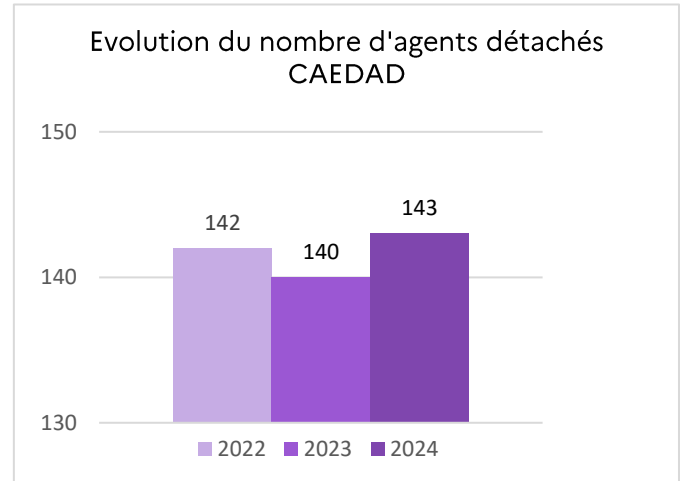
➤ **Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables (CAEDAD)**

Rappel du contingentement : 152 emplois

Arrêté du 5 décembre 2007 fixant le nombre des emplois de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables

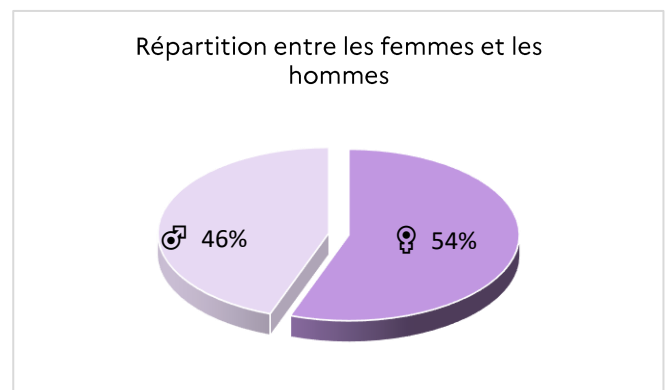
Evolution du nombre d'agents ayant été sur un emploi fonctionnel de CAEDAD

Au 01/01/2024	Au 01/01/2023	Au 01/01/2022
143	140	142



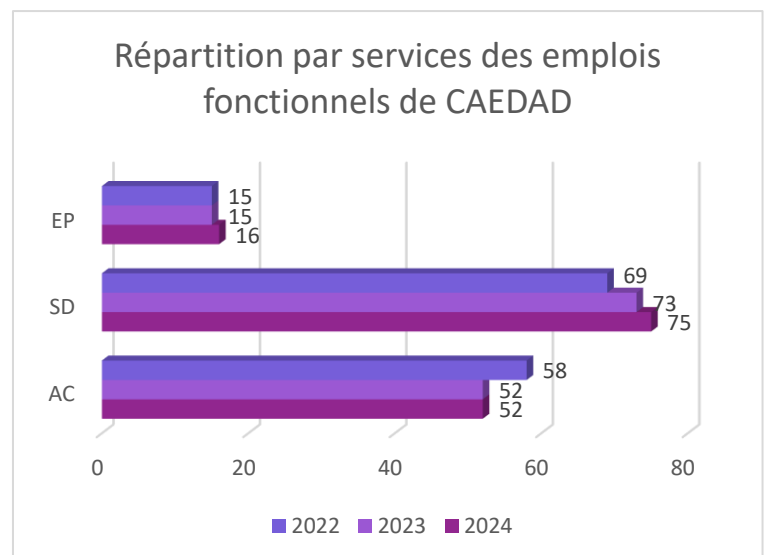
Répartition entre les femmes et les hommes détachés sur emplois CAEDAD

Echéance	Femmes ♀		Hommes ♂	
	Nombre	%	Nombre	%
au 01/01/2024	58	54%	75	46%
au 01/01/2023	70	50%	70	50%
au 01/01/2022	75	47%	67	53%



Répartition des emplois fonctionnels CAEDAD par services

Echéance	AC	SD	EP
au 01/01/2024	52	75	16
au 01/01/2023	52	73	15
au 01/01/2022	58	69	15



Annexe 2 - Eléments statistiques relatifs à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes

**Éléments statistiques relatifs à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes  
Promotions 2024**

Cat	Corps	Corps/grade promotion	Promouvables		Promus	
			% Femmes	% Hommes	% Femmes	% Hommes
<b>Filière administrative et médico-sociale</b>						
A+	AUE	TA AUEC	59,00%	41,00%	57%	43%
		TA AUGÉ	50,00%	50,00%	50%	50%
		TA AUGÉ-ES	33,00%	67,00%	0	0
A	AAE	LA AAE	72,70%	27,30%	72,00%	28,00%
		TA APAE	65,90%	34,10%	69,80%	30,20%
		TA AAHCE	58,50%	41,50%	60,50%	39,50%
		TA AAHCE_ES	50,00%	50,00%	54,50%	45,50%
A	CED*	LA CED	71%	29%	100%	0%
		TA CEDP	74%	26%	50%	50%
		TA CED HC	nc*	nc*	84%	16%
A	ASSAE	TA APSSAE	92%	8%	84%	16%
B	SACDD	LA SACDD CN	82,99%	17,01%	81,63%	18,37%
		TA SACDD CS	76,45%	23,55%	76,24%	23,76%
		TA SACDD CE	70,78%	29,22%	71,32%	28,68%
C	AAAE	TA AAP2	88,00%	12,00%	88,00%	12,00%
		TA AAP1	80,00%	20,00%	82,00%	18,00%
<b>Filière technique et exploitation</b>						
A	IPEF	TA ICPEF	38,24%	61,76%	37,65%	62,35%
		TA IGPEF CN	35,43%	64,57%	35,23%	64,77%
		TA IGPEF CE	21,76%	78,24%	25,00%	75,00%
A	ITPE	LA ITPE	22,70%	77,30%	30,40%	69,60%
		TA IDTPE	34,20%	65,80%	38,30%	61,70%
		TA ITPE HC	nc	nc	35,40%	64,60%
		TA ITPE HC_ES	18,30%	81,70%	19,00%	81,00%
B	TSDD	LA TSDD	5,50%	94,50%	10,90%	89,10%
		TA TSPDD	20,90%	79,10%	19,80%	80,20%
		TA TSCDD	21,90%	78,10%	27,60%	72,40%
C	ATAE	TA ATP2	15,63%	84,38%	12,50%	87,50%
		TA ATP1	23,66%	76,34%	23,53%	76,47%
C	ETST	TA ETPST	11,43%	88,57%	50,00%	50,00%
C	DESS	TA Dess en chef	10,00%	90,00%	8,33%	91,67%
C	PETPE	TA AEP	11,00%	89,00%	12,50%	87,50%

		TA CEEP	13,00%	87,00%	12,00%	88,00%
<b>Filière Mer</b>						
A	PTEM	TA PTEM HC	10,0%	90,00%	0,0%	100,0%
A	OP	LA CP2	6,0%	94,0%	0,0%	100,0%
		TA CP1	3,0%	97,0%	25,0%	75,0%
		TA CP HC	nc*	nc*	0,0%	100,0%
B	Opa	LP 1 <sup>ère</sup> classe	2,00%	98,00%	0%	100,0%
C	SGM	TA SGMP2	52,00%	48,00%	43,00%	57,00%
		TA SGMP1	46,00%	54,00%	42,00%	58,00%

\* Il n'est pas possible de déterminer la population des promouvables pour le TA CED HC (conditions d'occupation de certaines fonctions pour lesquelles les détails ne sont pas connus). Mêmes observations pour le TA CP HC.

## Annexe 3 - Taux de promotions relatifs à certains corps de catégorie A, B et C



### Taux de promotions relatifs à certains corps de catégorie A, B et C Au titre des années 2023, 2024 et 2025

Arrêté du 8 novembre 2021 et instruction, du 30 mai 2024, relative à la fixation des taux de promotion pour certains corps de catégorie B et C, pour l'année 2025.

Corps	Grade de promotion	Taux 2023-2024	Taux 2025
SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe supérieure	18%	18%
	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe exceptionnelle	14%	14%
TSDD	Technicien supérieur principal du développement durable	18%	18%
	Technicien supérieur en chef du développement durable	14%	14%
OPa	Lieutenant de port 1 <sup>ère</sup> classe	18%	nc
AAAE	Adjoint administratif principal des administrations de l'Etat de 2 <sup>ème</sup> classe	28%	28%
	Adjoint administratif principal des administrations de l'Etat de 1 <sup>ère</sup> classe	16,5%	17%
ATAE	Adjoint technique principal des administrations de l'Etat de 2 <sup>ème</sup> classe	28%	28%
	Adjoint technique principal des administrations de l'Etat de 1 <sup>ère</sup> classe	16,5%	17%
ETST	Expert technique principal des services techniques	16,5%	17%
Dessinateur	Dessinateur en chef	16,5%	17%
SGM	Syndic des gens de mer de 2 <sup>ème</sup> classe	28%	28%
	Syndic des gens de mer de 1 <sup>ère</sup> classe	16,5%	17%
PETPE	Agent d'exploitation principal des travaux publics de l'Etat	28%	28%
	Chef d'équipe d'exploitation principal des travaux publics de l'Etat	16,5%	17%

Arrêté du 30 septembre 2013 - CIGEM

Corps	Grade de promotion	Taux 2023
AAE	Attaché principal d'administration de l'Etat	7%

Arrêté du 9 novembre 2021

Corps	Grade de promotion	Taux 2023
AE	Administrateur de l'Etat hors classe	24 %

Arrêté du 9 septembre 2022

Corps	Grade de promotion	Taux 2023, 2024, 2025
CED	Chargé d'études documentaire principal	7%
PTEM	Professeur technique de l'enseignement maritime hors classe	12%
OP	Capitaine de port 1 <sup>ère</sup> classe	7%

Arrêté du 12 janvier 2023

Corps	Grade de promotion	Taux 2023, 2024, 2025
DR DD	Directeur de recherche 1 <sup>ère</sup> classe	21%
DR DD	Directeur de recherche classe exceptionnelle 1 <sup>er</sup> échelon	10%
DR DD	Directeur de recherche classe exceptionnelle 2 <sup>ème</sup> échelon	25%
CR DD	Chargé de recherche hors classe	9%

Arrêté du 17 octobre 2022

Corps	Grade de promotion	Taux 2023, 2024, 2025
ITPE	Ingénieur divisionnaire des TPE	11%

Arrêté du 4 novembre 2022

Corps	Grade de promotion	Taux 2023	Taux 2024	Taux 2025
AUE	Architecte et urbaniste en chef de l'Etat	22%	23%	24%

Arrêté du 9 mars 2023

Corps	Grade de promotion	Taux 2023, 2024, 2025
CTSS	Conseiller technique supérieur de service social	12%
ASSAE	Assistant principal de service social	14%

Arrêté du 14 avril 2023

Corps	Grade de promotion	Taux 2023	Taux 2024	Taux 2025
IPEF	Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts	24%	24%	24%
	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe normale	11,5%	12%	12%
	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe exceptionnelle	10%	10%	10%



