



# **BILAN DES PROMOTIONS**

**---**

# **Année 2021**

**Octobre 2021**

## Table des matières

<b>Préambule</b> .....	3
<b>Périmètre du bilan</b> .....	4
<b>Cadre général</b> .....	5
<b>Rôle des acteurs</b> .....	5
<b>Principaux critères retenus pour l'établissement des listes de promotions</b> .....	6
<b>Eléments statistiques par type de promotion et par catégorie – année 2021</b> .....	7
Catégorie A .....	7
Moyenne d'âge des promus par filière_catégorie A .....	9
Catégorie B .....	10
Moyenne d'âge des promus par filière_catégorie B .....	10
Catégorie C .....	11
Moyenne d'âge des promus par filière_catégorie C.....	11
<b>Personnels sous quasi-statuts</b> .....	12
<b>Les experts, les spécialistes</b> .....	13
<b>Eléments statistiques relatifs à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes</b> .....	14
<b>Eléments statistiques relatifs aux permanents syndicaux et aux présidents de CLAS</b> .....	15
<b>Situations signalées par les organisations syndicales</b> .....	16
<b>Evolutions envisagées suite au retour d'expérience</b> .....	18
<b>ANNEXES</b> .....	19
Emplois fonctionnels.....	20
Eléments statistiques relatifs à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes .....	22
Taux de promotions relatifs à certains corps de catégorie A, B et C .....	22
Répartition du nombre de postes par voie de promotion .....	24

## Préambule

Les lignes directrices de gestion relatives aux parcours professionnels et aux promotions (LDG) prévoient de présenter un bilan annuel une fois par an aux représentants du personnel en comité technique ministériel (CTM). Il s'établit sur la base des décisions individuelles et tient compte des données issues du rapport social unique.

Ce bilan annuel du premier exercice LDG comporte les éléments sur l'égalité professionnelle ainsi que des éléments statistiques comparatifs pour l'ensemble des corps gérés par le ministère.

Il présente également des statistiques par type de promotion, concernant les agents promouvables, les agents proposés par les harmonisateurs, les agents promus. Ces statistiques sont générées : elles indiquent les moyennes d'âge et anciennetés moyennes dans le corps et le grade détenus.

## Périmètre du bilan

Ce bilan est établi pour les corps suivants :

- Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)
- Architecte et urbaniste de l'Etat (AUE)
- Attaché d'administration de l'Etat (AAE)
- Ingénieur des travaux publics de l'Etat (ITPE)
- Chargé d'étude documentaire (CED)
- Assistant de service social des administrations de l'Etat (ASSAE)
- Professeur technique de l'enseignement maritime (PTM)
- Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD)
- Technicien supérieur du développement durable (TSDD)
- Officier de port adjoint (OPa)
- Adjoint administratif des administrations de l'Etat (AAAE)
- Adjoint technique des administrations de l'Etat (ATAE)
- Syndic des gens de mer (SGM)
- Dessinateur de l'équipement (Dessinateur)
- Expert technique des services techniques du MTE (ETST)
- Contractuels en CDI sous quasi-statuts (RIN, CETE, SETRA)

S'agissant des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat (PETPE) et des officiers de ports (OP), l'exercice de promotions au titre de l'année 2021 est toujours en cours et ne permet pas d'intégrer à ce bilan des données statistiques.

## Cadre général

Ce premier exercice de promotions réalisé dans le cadre des LDG s'est déroulé conformément au calendrier fixé après l'adoption de ces dernières. L'échéancier était décalé dans le temps au regard des années antérieures :

- Réception par les harmonisateurs => 10 novembre 2020
- Réception par la DRH => 20 décembre 2020, date ensuite reportée au 4 janvier 2021
- Publication des décisions de promotion à partir du 15 mars 2021 et à partir du 15 avril 2021 pour le 3<sup>e</sup> niveau de grade et les échelons spéciaux. Les premiers résultats ont été mis en ligne entre le 12 mars et le 13 avril 2021.

La présentation de ce bilan, corollaire de la disparition de la compétence des CAP en matière de promotion vise notamment à :

- Témoigner d'un retour d'expérience auprès des services et des harmonisateurs ;
- Relever que les services employeurs ont bien été garants du respect de l'équité entre les candidatures. Il n'y a pas eu d'erreur manifeste d'appréciation dans le classement par les chefs de service de leurs propositions.
- Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Vérifier la cohérence des données avec les années précédentes.

## Rôle des acteurs

On constate une bonne appropriation par l'ensemble des acteurs du cadre ministériel des critères d'analyse de la valeur professionnelle et de la qualité des parcours professionnels partagés pour apprécier les candidatures des agents proposés à la promotion (de corps ou de grade).

Le principe de la déconcentration managériale est adopté ainsi que le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il n'y a pas eu d'erreur manifeste d'appréciation. Des ajustements ont parfois été nécessaires en collaboration avec les harmonisateurs tout en respectant le classement des services.

Un accompagnement auprès des différents acteurs durant cette campagne de promotions a facilité une remontée de qualité de l'ensemble des propositions. La mise en place d'un webinar le 12 novembre 2020, des échanges bilatéraux conduits par la mission du suivi personnalisé et des parcours professionnels (MS3P) avec les responsables de zone de gouvernance, une présentation dans les réunions de réseaux des directeurs, des secrétaires généraux, des opérateurs ainsi qu'une FAQ sur [l'intranet ministériel](#) et le [#portail RH](#) sont les exemples d'actions conduites pour mener à bien cet exercice.

Les chargés de mission d'encadrement ont été les experts de l'administration pour ces processus de promotion. Ils ont accompagné en parallèle les nouvelles responsabilités des chefs de services dans le cadre de la déconcentration managériale, et ont été les référents de la doctrine auprès des harmonisateurs sur les parcours dans la mesure où ils intègrent une vision nationale.

Les bureaux de gestion de la direction des ressources humaines ont été les garants du respect des règles statutaires et de l'application des règles édictées dans les LDG.

Les représentants du personnel ont pu signaler des situations individuelles via la plateforme numérique qui leur était dédiée.

# Principaux critères retenus pour l'établissement des listes de promotions

Les listes de promotions résultent de la prise en compte des critères prévus dans les LDG : critères communs et critères propres selon les catégories de corps (A, B, C) auxquels s'ajoutent des critères complémentaires dans une logique de cohérence et d'harmonisation nationale.

## 1 – Critères communs :

- Conditions statutaires ;
- Valeur professionnelle : qualités développées (professionnelle, individuelle, relationnelle), compétences acquises, implication, résultats obtenus...
- Parcours professionnel : nature des fonctions exercées ou des postes occupés (posture, domaine, rayonnement, y compris hors du pôle ministériel, durée des fonctions et enrichissement de la carrière professionnelle, variété des projets ou des dossiers traités, variété des environnements (hiérarchique, géographique, employeurs, services déconcentrés, administration centrale, interlocuteurs...)) ;

## 2 – Grands principes édictés par les LDG :

- Principe de la déconcentration managériale ;
- Classement des services et interclassement des harmonisateurs ;
- Egalité des droits entre les femmes et les hommes.

Il a été apporté une attention particulière aux agents en fin de carrière selon les modalités en vigueur dans les corps décrits dans la note annuelle de mise en œuvre de la campagne de promotion et 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.

## 3 – Autres éléments d'appréciation :

- Répartition au regard du nombre de promouvables dans les services ;
- Prise en compte des spécialités (SACDD AG et CTT – TSDD TG, EEI, NSMG).

La DRH a veillé à une répartition équilibrée entre harmonisateurs des places de promotion en fonction du nombre d'agents promouvables. Pour les corps avec des effectifs limités, comme pour les services à effectifs réduits, ou encore les agents en essaimage, elle a géré l'ensemble des promotions afin de prendre en compte de manière adaptée les propositions des chefs de service.

## Eléments statistiques par type de promotion et par catégorie – année 2021

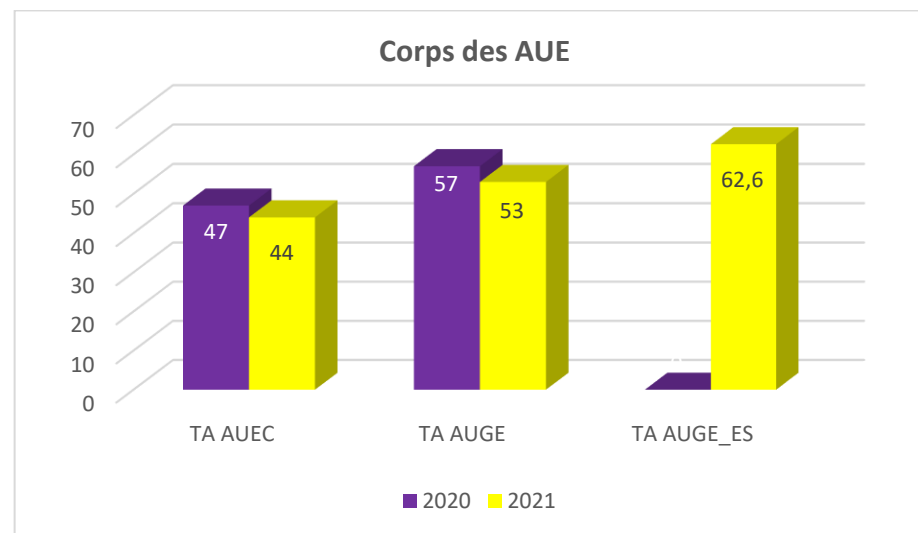
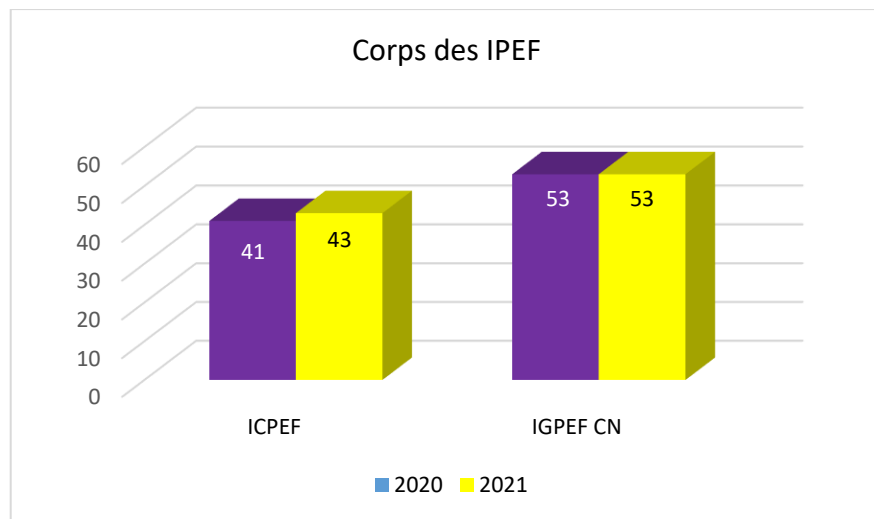
Ces données sont disponibles sur les fiches techniques mises à disposition des services lors du lancement de la campagne.

Elles sont également consultables sur [l'intranet ministériel](#) et sur le [#portail RH](#)

### Catégorie A

Corps / Grade	Nbre promouvables	Nombre d'agents classés harmonisateurs	Nombre de postes offerts	Nombre de promus	Age moyen des promus	Age minimum des promus	Age maximum des promus	Ancienneté moyenne dans le corps ou grade d'origine, voir échelon
ICPEF	345	112	69	69	43	33	63	12 ans
IGPEF CN	721	107	79	79	53	44	66	12 ans 7 mois
AUEC	27	10	5	5	44 ans	35 ans	60 ans	10 ans 4 mois
AUGE	64	13	5	5	53 ans	45 ans	61 ans	20 ans
AUGE_ES	3	3	2	2	62,6 ans	61 ans	64 ans	34 ans
AAE	5 701	69	22	22	58 ans	47 ans	62 ans	<i>En cours de constitution</i>
APAE	698	81	40	40	52,4 ans	42 ans	63 ans	14 ans 5 mois
AAHCE	867	81	50	41	51 ans	42,1 ans	64,5 ans	10 ans 11 mois
AAHCE_ES	52	22	16	16	58 ans	54,8 ans	63 ans	5 ans 9 mois
ITPE	4 472	64	17	17	53 ans	45 ans	60 ans	<i>En cours de constitution</i>
IDTPE	1 878	240	184	184	44 ans	31 ans	62 ans	14 ans 4 mois 20 jours
ITPE HC	/	117	198	106				
Vivier 1				31	53 ans	47,5 ans	63,5 ans	14 ans 10 mois
Vivier 2				68	52,5 ans	44,5 ans	63 ans	11 ans 8 mois
Vivier 3				7	58 ans	55,5 ans	63 ans	16 ans 8 mois
ITPE HC_ES	106	29	19	19	59 ans	53 ans	63 ans	<i>En cours de constitution</i>
CED	NC	10	2	2	52 ans	49 ans	56 ans	16,5 ans
CEDP	69	16	2	2	58 ans	57 ans	59 ans	17 ans
CED HC	NC	5	4	4	53 ans	47 ans	59 ans	8 ans
CED HC_ES	Aucun agent éligible au titre des promotions 2021							
ASSAE CS	27	18	2	2	59 ans	57 ans	60 ans	17 ans
APSSAE	69	43	10	10	56 ans	52 ans	61 ans	8 ans 6 mois
PTEM HC	16	8	2	2	52 ans	47 ans	58 ans	21 ans

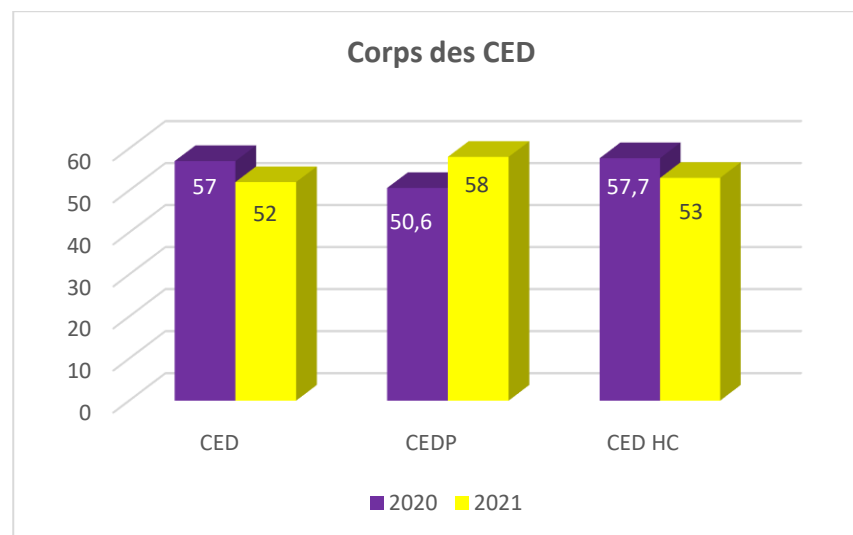
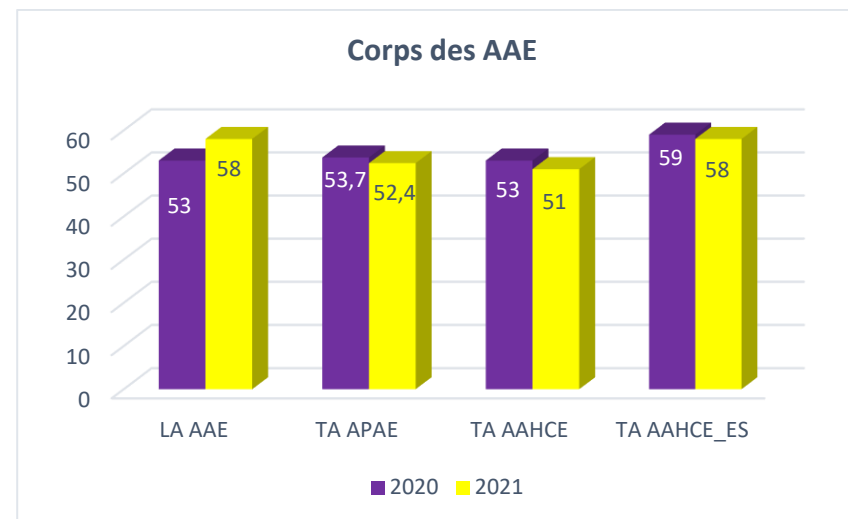
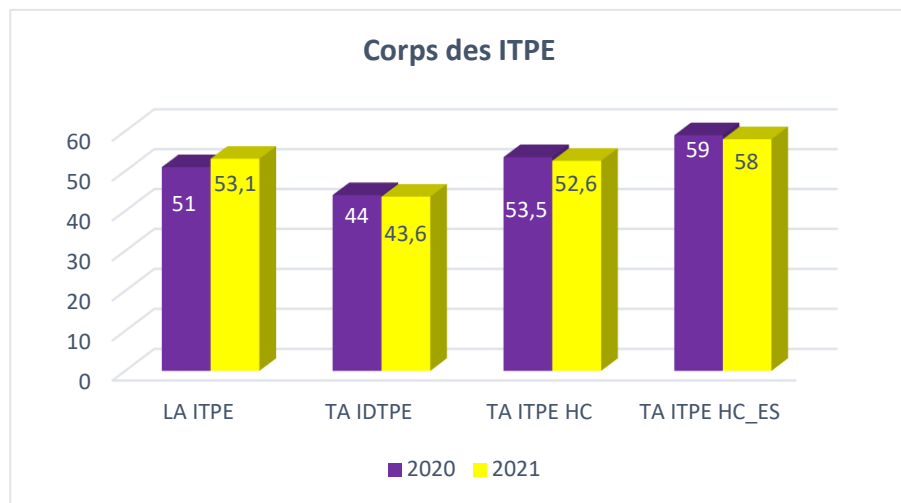
## Moyenne d'âge des promus par filière\_catégorie A



\* En 2020, aucun agent n'était éligible à l'échelon spécial AUGE



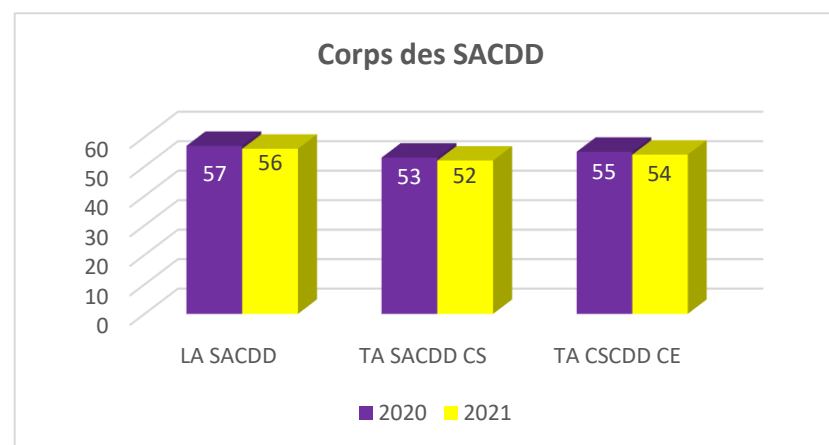
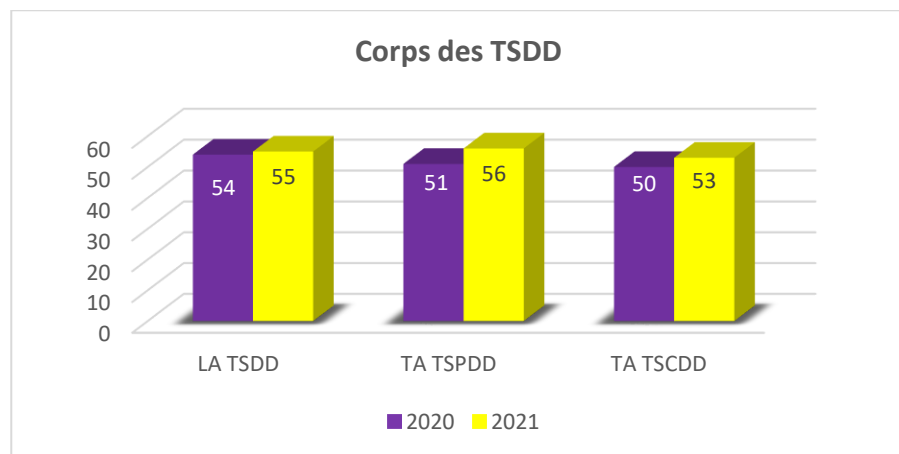
## Moyenne d'âge des promus par filière\_catégorie A



## Catégorie B

Corps / Grade	Nombre promouvables	Nombre d'agents classés harmonisateurs	Nombre de postes offerts	Nombre de promus	Age moyen des promus	Age minimum des promus	Age maximum des promus	Ancienneté moyenne dans le corps d'origine ou grade d'appel
SACDD	4 971	127	58	58	56 ans	41 ans	65 ans	29 ans 11 mois 20 jours
SACDD CS	1 259	93	118 <i>(112 AG, 6 CTT)</i>	118 <i>(112 AG, 6 CTT)</i>	52 ans	34 ans	65 ans	11 ans 4 mois 22 jours
SACDD CE	1 260	163	97 <i>(86 AG, 11 CTT)</i>	97 <i>(86 AG, 11 CTT)</i>	54 ans	41 ans	66 ans	7 ans 10 mois 29 jours
TSDD	6 781	119	36	36 <i>(18 TG, 17 EEI, 1 NSMG)</i>	55 ans	44 ans	65 ans	<i>En cours de constitution</i>
TSPDD	446	105	50	50 <i>(27 TG, 20 EEI, 3 NSMG)</i>	56 ans	46 ans	66 ans	11 ans 7 mois 27 jours
TSCDD	1 769	234	142	142 <i>(99 TG, 37 EEI, 6 NSMG)</i>	53 ans	33 ans	64 ans	12 ans 6 mois 26 jours
OPa/LP1	121	55	15	15	52 ans	47 ans	58 ans	12 ans

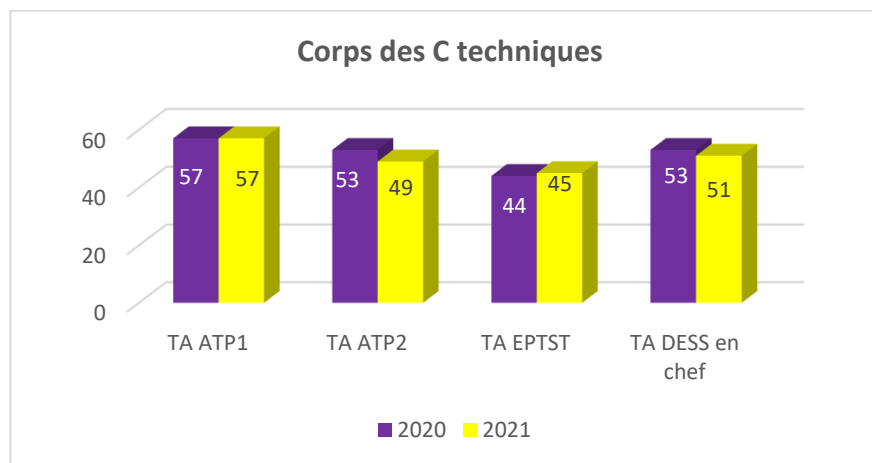
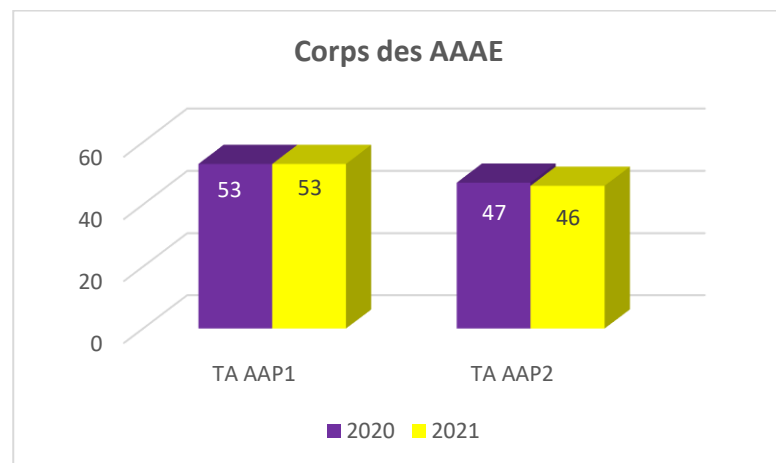
## Moyenne d'âge des promus par filière\_catégorie B



## Catégorie C

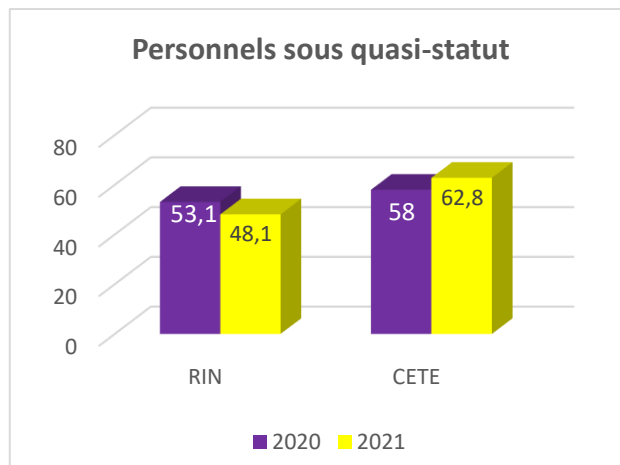
Corps / Grade	Nombre promouvables	Nombre d'agents classés harmonisateurs	Nombre de postes offerts	Nombre de promus	Age moyen des promus	Age minimum des promus	Age maximum des promus	Ancienneté moyenne dans le grade d'appel
AAP2	459	130	59	59	46 ans	31 ans	63 ans	9 ans 2 mois 3 jours
AAP1	2015	331	188	188	53 ans	36 ans	66 ans	14 ans 0 mois 25 jours
ATP2	61	18	12	12	49 ans	30 ans	59 ans	18 ans 6 mois 20 jours
ATP1	244	75	13	13	57 ans	47 ans	64 ans	15 ans 7 mois 20 jours
ETPST	61	11	6	6	45 ans	38 ans	52 ans	18 ans 7 mois 30 jours
Dessinateur en chef	161	93	11	11	51 ans	40 ans	63 ans	20 ans 8 mois 26 jours
SGMP2	7	6	1	1	53 ans	53 ans	53 ans	23 ans 5 mois
SGMP1	140	36	11	11	56 ans	47 ans	62 ans	15 ans

## Moyenne d'âge des promus par filière\_catégorie C



## Personnels sous quasi-statut

Corps / Grade	Nombre promouvables	Nombre de promus	Age moyen des promus
RIN	75	5	48 ans
CETE	13	1	62 ans



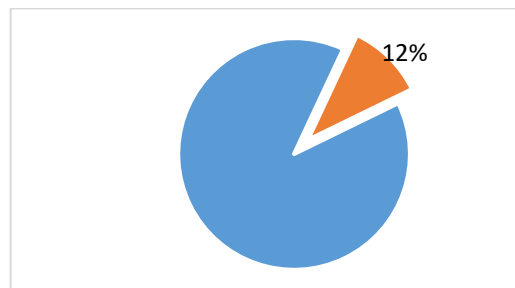
### Répartition personnels RIN

	PROMOUVABLES	PROPOSEES	PROMUES
<b>Hors catégorie</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>3</b>
Femmes	18	7	3
Hommes	10	3	0
<b>Cat. Exc</b>	<b>44</b>	<b>7</b>	<b>2</b>
Femmes	17	4	0
Hommes	27	3	2
<b>Ech. spécial</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Femmes	1	-	-
Hommes	2	-	-

## Les experts, les spécialistes

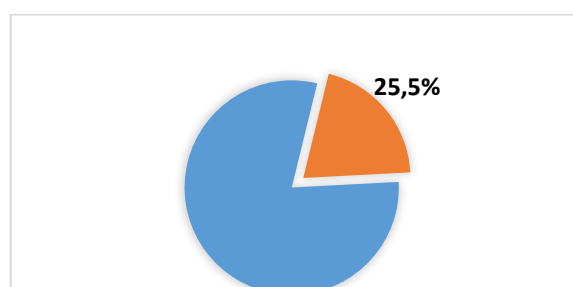
- Tableau d'avancement au grade d'ingénieur des travaux publics de l'Etat hors classe

En 2021, 198 agents ont été promus au grade d'ITPE hors classe. Parmi eux, **24** agents sont répertoriés comme experts ou spécialistes, soit **12 %**



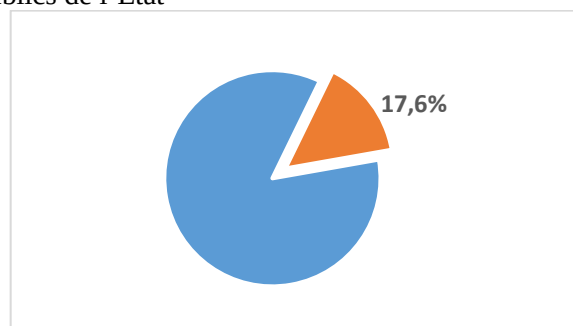
- Tableau d'avancement au grade d'ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat.

En 2021, 184 agents ont été promus au grade d'IDTPE. Parmi eux, **47** agents sont répertoriés comme experts ou spécialistes, soit **25,5 %**.



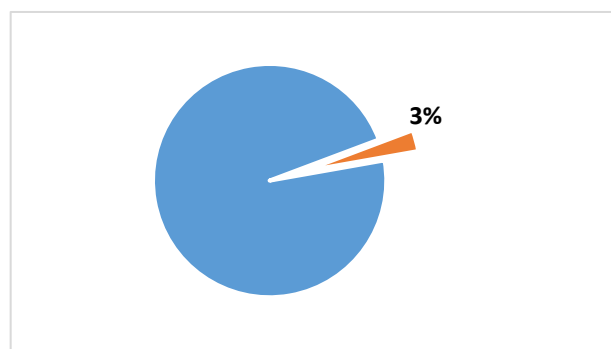
- Liste d'aptitude au grade d'ingénieur des travaux publics de l'Etat

En 2021, 17 agents ont été promus au grade d'ITPE. Parmi eux, **3** agents sont répertoriés comme experts ou spécialistes, soit **17,6 %**



- Tableau d'avancement au grade de technicien supérieur en chef du développement durable

En 2021, 99 agents ont été promus au grade de TSCDD dans la spécialité « technique générale ». Parmi eux, **3** agents sont répertoriés comme experts ou spécialistes, soit **3%**



## **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, doivent être les vecteurs de la politique volontariste menée par le MTE-MCTRCT-MM en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils ont été établis de manière à ce que le ratio femmes/hommes tende vers l'équilibre à celui constaté au niveau national et calculé sur les agents promouvables dans les corps et les grades viviers correspondants. Pour les effectifs réduits, cet équilibre est apprécié dans une vision pluriannuelle.

Ces bilans ont été 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 seront présentés au comité de suivi du protocole dans l'année pour laquelle les promotions sont établies.

A compter du 12 mars 2021, date de publication des premières décisions de promotion, les éléments statistiques ont été mis à disposition sur les espaces numériques et mis à jour au fur et à mesure de la publication des listes.

Cf tableau en annexe

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

Les agents en position d'activité ou de détachement qui bénéficient à titre syndical d'une décharge d'activité de services au moins égale à 70% d'un service à temps plein doivent être proposés par leurs fédérations syndicales.

Les agents bénéficiant d'une décharge d'activité pour une quotité de travail inférieure à 70% d'un temps plein pour l'exercice d'une activité syndicale doivent être proposés par leur chef de service comme tout autre agent du service, conformément aux critères communs des LDG et en se référant aux fiches annexes correspondantes.

### ➤ Avancement de grade ou d'échelon spécial

Les agents en position d'activité ou de détachement qui bénéficient à titre syndical d'une décharge d'activité de services ou sont mis à la disposition d'une organisation syndicale ou qui occupent un emploi à temps complet et consacrent une quotité de travail au moins égale à 70% d'un service à temps plein à une activité syndicale sont inscrits de plein droit à un tableau d'avancement à un grade supérieur ou à un échelon spécial dès lors :

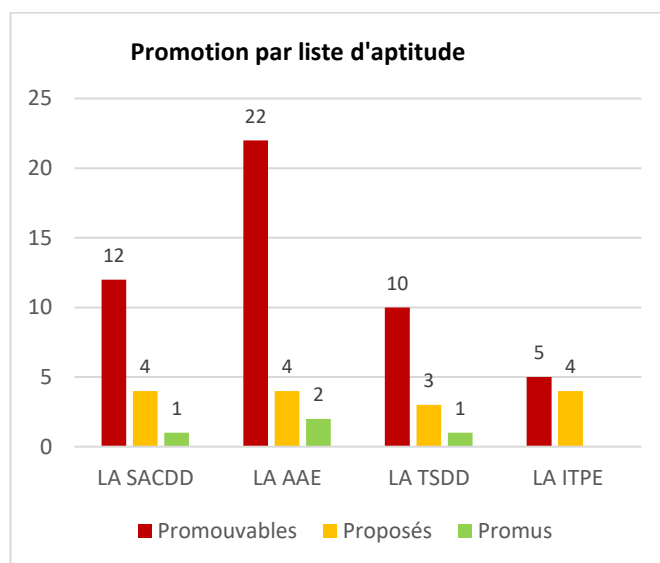
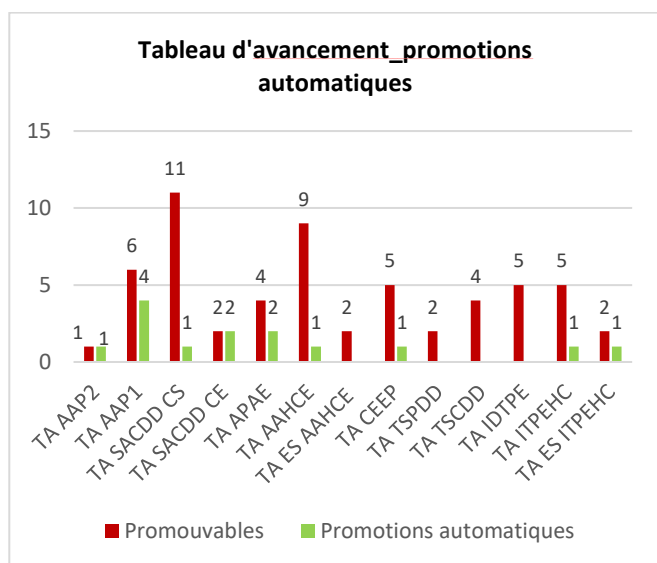
- qu'ils réunissent les conditions statutaires requises ;
- et qu'ils justifient d'une ancienneté au moins égale à l'ancienneté moyenne des fonctionnaires ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement.

Les inscriptions de droit sont directement établies par l'administration et ne nécessitent pas de proposition formelle de la part des fédérations.

70% des agents exerçant une activité syndicale  $\geq 70\%$  étaient promouvables (au regard des conditions statutaires). Parmi eux, 24% ont bénéficié de la promotion automatique car ils remplissaient les conditions statutaires et détenaient l'ancienneté moyenne dans le grade.

### ➤ Changement de catégorie au sein du corps

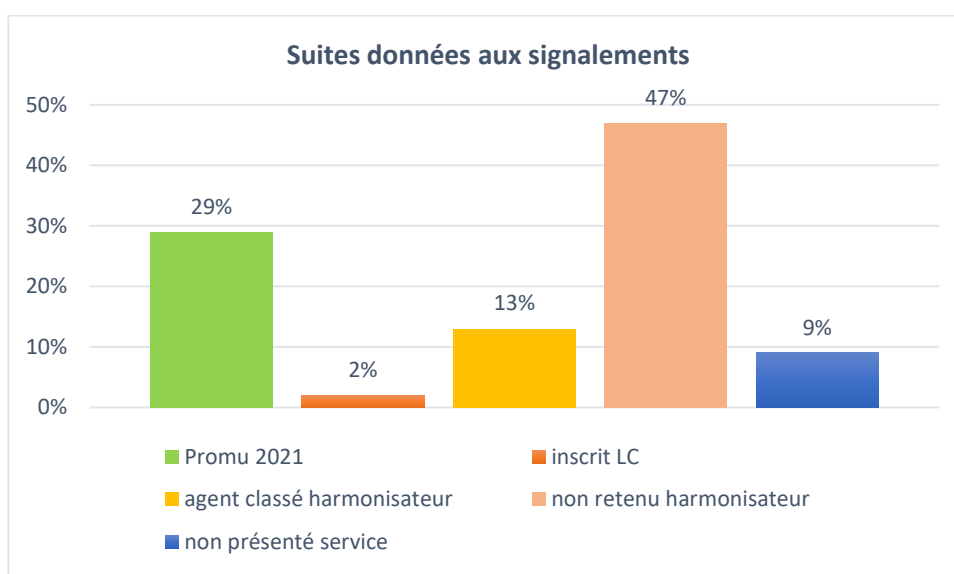
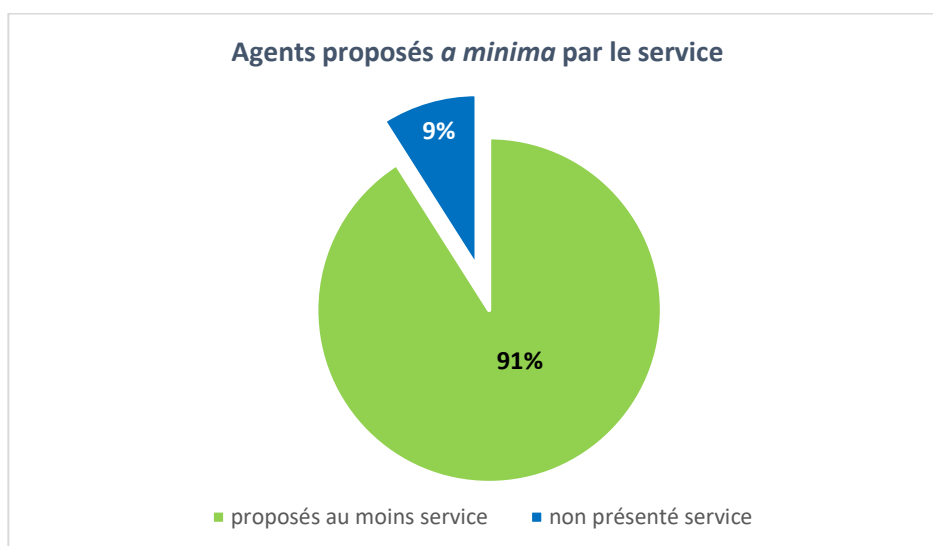
67% des agents exerçant une activité syndicale  $\geq 70\%$  étaient promouvables ;  
 31% ont fait l'objet d'une proposition par une organisation syndicale ;  
 27% des agents proposés ont été promus.



## Situations signalées par les organisations syndicales

L'administration centrale a mis à disposition de chaque organisation syndicale représentative au comité technique ministériel (CTM) une rubrique sur la plateforme numérique dédiée pour qu'elle puisse faire remonter les cas signalés. Les dépôts sur les cas signalés ont fait l'objet *a minima* d'un accusé réception.

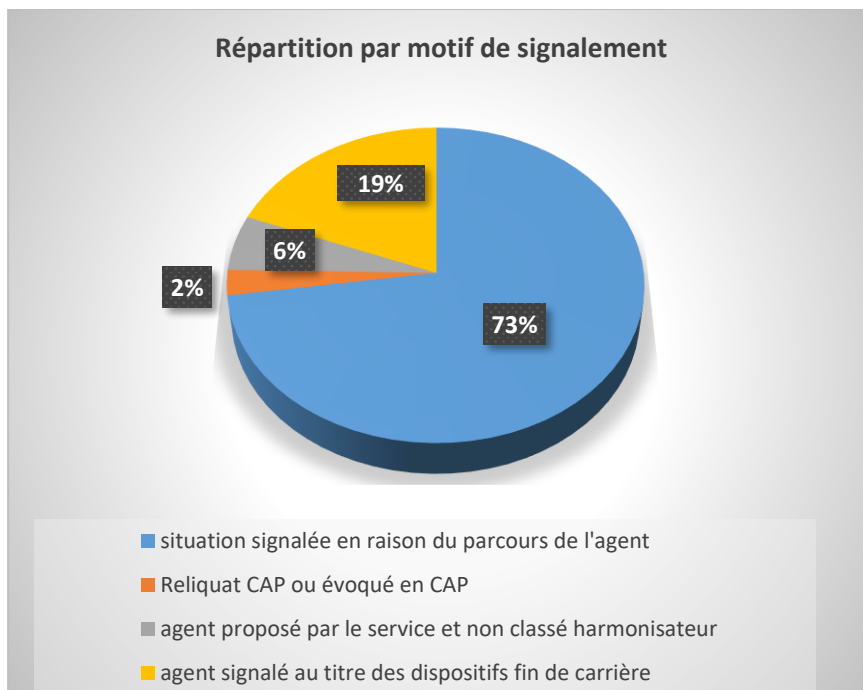
- ▶ 231 situations signalées ((148 Femmes – 83 Hommes)
  - 91% des situations signalées par une organisation syndicale ont fait l'objet d'une proposition au moins au niveau du chef de service.
  - 29% des agents signalés ont été promus
  - 2% sont inscrits sur liste complémentaire
- ▶ niveau harmonisateur :
  - 13% des agents signalés étaient classés par l'harmonisateur
  - 47% des agents signalés n'ont pas été classés par l'harmonisateur





Les motifs des situations signalées se déclinent de la façon suivante :

- 73% en fonction du parcours de l'agent,
- 2% au vu d'une situation évoquée lors des précédentes CAP
- 6% des agents proposés par leur service et non retenus par l'harmonisateur
- 19% relatifs aux dispositifs de fin de carrière



Au fur et à mesure du signalement des dossiers, les bureaux de gestion des sous-directions PAM et TERCO, informés par les chargés de mission en charge du suivi de la plateforme, ont étudiés chacune des situations.

Ce qui a permis de :

- revoir la liste des promouvables, après signalements d'agents qui n'y figuraient pas ;
- promouvoir deux agents, classés par l'harmonisateur mais pas en rang utile.

Par ailleurs, des échanges ont eu lieu avec certains harmonisateurs, même si les cas n'étaient pas signalés, afin de rétablir le classement pour des agents dont le dossier avait été évoqué lors des précédentes CAP.

## Evolution envisagée suite au retour d'expérience

- L'exercice promotion 2022 est lancé : note technique et annexes relatives au calendrier de mise en œuvre et aux modalités d'harmonisation en date du 1er juin 2021 – mise en ligne des fiches techniques et des imprimés le 9 juin 2021 – mise à disposition des listes de promouvables ;
- Simplification du processus : fiche individuelle de proposition (format pdf modifiable), un tableau unique de classement des propositions commun aux différents acteurs (services, harmonisateurs, DRH) ;
- Confirmation du rôle des harmonisateurs : les établissements publics les plus importants sont harmonisateurs. Les services à compétence nationale (SCN) et les services techniques centraux (STC) sont harmonisés par leur direction de rattachement.

## **ANNEXES**

## Emplois fonctionnels

Les listes d'emplois fonctionnels font l'objet d'une actualisation au moins une fois par an.

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

Rappel du contingentement : **491** emplois répartis comme suit :

**IC1** : 180 emplois

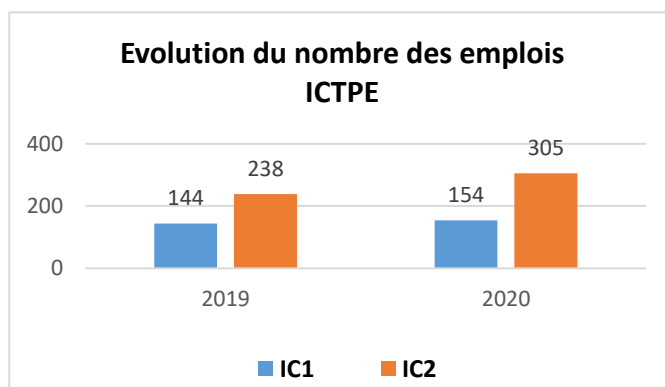
**IC2** : 311 emplois

[Arrêté du 12 juillet 2018 modifiant l'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](#)

Situation au 1er novembre 2020 : 459 emplois

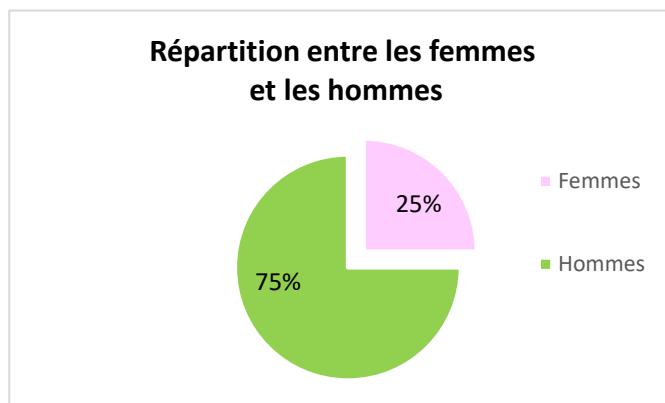
Evolution du nombre d'emplois fonctionnels ICTPE pourvus

	2019	2020
IC1	144	154
IC2	238	305
Total	382	459



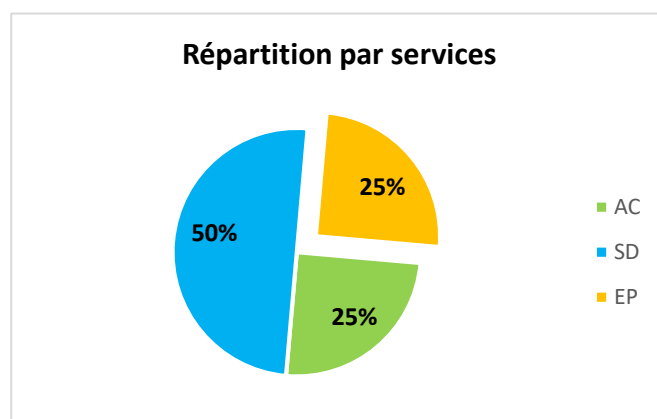
Répartition entre les femmes et les hommes détachés sur emplois ICTPE au 1<sup>er</sup> novembre 2020

	Femmes	Hommes
IC1	36 Femmes soit <b>23%</b>	119 Hommes soit <b>77%</b>
IC2	79 Femmes soit <b>26%</b>	225 Hommes soit <b>74%</b>
Total	115 Femmes soit <b>25%</b>	344 Hommes soit <b>75%</b>



Répartition des emplois fonctionnels ICTPE par services

	IC1	IC2	Total
AC	47	68	115
SD	59	171	230
EP	48	66	114
Total	<b>154</b>	<b>305</b>	<b>459</b>



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

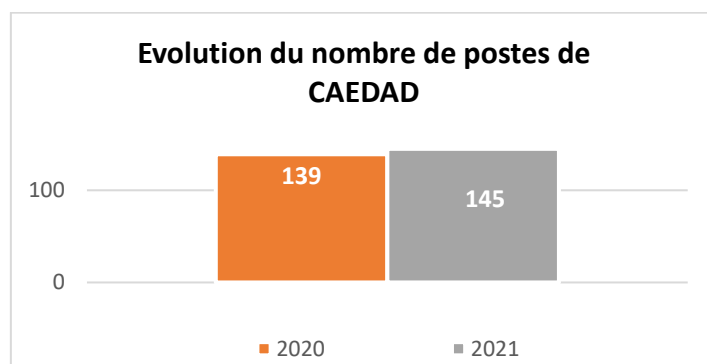
Rappel du contingentement : 152 emplois

[Arrêté du 12 juillet 2018 modifiant l'arrêté du 5 décembre 2007 fixant le nombre des emplois de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables](#)

Situation au 1er janvier 2021 : 145 emplois

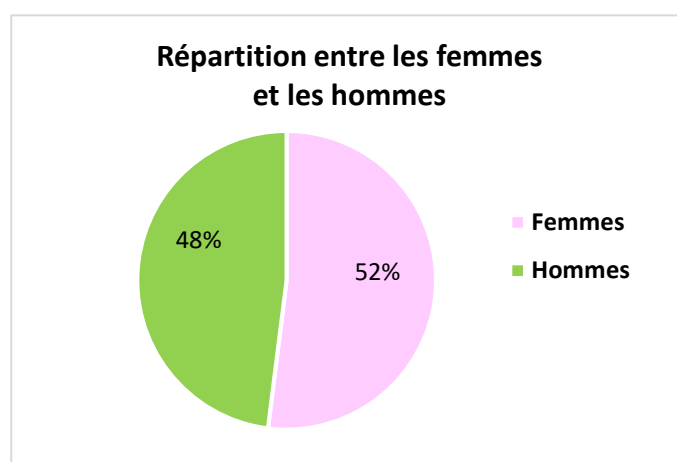
Evolution du nombre d'emplois fonctionnels CAEDAD pourvus

2020	2021
139	145



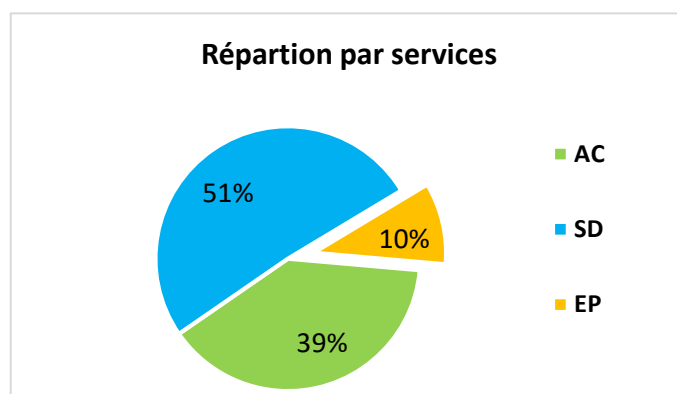
Répartition entre les femmes et les hommes détachés sur emplois CAEDAD au 1<sup>er</sup> janvier 2021

Femmes	75	52%
Hommes	70	48%



Répartition des emplois fonctionnels CAEDAD par services

AC	SD	EP
39%	51%	10%



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

Cat	Corps	Corps/grade promotion	Promouvables		Promus	
			% Femmes	% Hommes	% Femmes	% Hommes
<b>filière administrative</b>						
A+	AUE	TA AUEC	62,96%	37,04%	60%	40%
		TA AUGÉ	50,00%	50,00%	60%	40%
		TA AUGÉ-ES	66,67%	33,33%	50%	50%
A	AAE	LA AAE	71,95%	28,05%	72,73%	27,27%
		TA APAE	61,46%	38,54%	62,50%	37,50%
		TA AAHCE	55,94%	44,10%	56,10%	43,90%
		TA AAHCE ES	63,46%	36,54%	68,75%	31,25%
A	CED**	LA CED	N/A*	N/A*	100%	0%
		TA CEDP	84%	16%	83%	17%
		TA CED HC	N/A*	N/A*	50%	50%
		TA CED HC_ES	<i>pas de promouvables au titre de l'année 2021</i>			
A	ASSAE**	TA ASS CS	93%	7%	75%	25%
		TA ASS CE	96%	4%	97%	3%
B	SACDD	LA SACDD CN	83,49%	16,51%	84,48%	15,52%
		TA SACDD CS	73,15%	26,85%	73,73%	26,27%
		TA SACDD CE	74,37%	25,63%	74,23%	25,77%
C	AAAE	TA AAP1	78,41%	21,59%	78,72%	21,28%
		TA AAP2	87,80 %	12,20 %	88,14%	11,86 %
<b>filière technique et autres</b>						
A	IPEF***	LA IPEF	N/A*	N/A*	42,86%	57,14%
		TA ICPEF	45,80%	54,20%	42,03%	57,97%
		TA IGPEF CN	31,90%	68,10%	29,11%	70,89%
A	ITPE	LA ITPE	21,70%	78,30%	23,50%	76,50%
		TA IDTPE	30,90%	69,10%	31,0%	69,0%
		TA ITPE HC				
		TA ITPE HC_ES				
B	TSDD	LA TSDD	5,60%	94,40%	13,89%	86,11%
		TA TSPDD	14,13%	85,87%	16,00%	84,00%
		TA TSCDD	19,20%	80,80%	19,72%	80,28%
C	ATAE	TA ATP2	24,59%	75,41%	33,33%	66,67%
		TA ATP1	28,28%	71,72%	23,08%	76,93%
C	ETST	TA ETPST	11,48%	88,52%	0,00%	100,00%
C	DESS	TA Dess en chef	13,66%	86,34%	18,18%	81,82%
C	SGM	TA SGMP1	51,0%	49,0%	45,0%	55,0%
		TA SGMP2	33,0%	67,0%	0,0%	100,0%
C	PETPE	TA AEP				
		TA CEEP				
<b>Corps Environnement</b>						
B	TE	LA TE	8,07%	91,93%	8,25%	91,75%
		TA TSE	6,27%	93,73%	0,00%	100,00%
		TA CTE	10,41%	89,59%	20,00%	80,00%
C	ATE	TA ATPE	10,67%	89,33%	11,76%	88,24%
<b>Maritimes</b>						
A	PTEM	taux pro-pro reçu le 04/03/2021				
A	OP	campagne décalée (->PPCR décrets parus le 20/12/2020)				
B	Opa**	LP1ère classe	3,0%	97,0%	4,0%	96,0%

\* Il n'est pas possible de déterminer la population des promouvables pour la LA CED (tous les corps de catégorie B étant éligibles sous conditions de durée de services effectifs) ainsi que pour le TA CED HC (conditions d'occupation de certaines fonctions pour

\*\* Ratios promus observés de manière pluriannuelle : période 2019-2021 (cf. IV-1.2 LDG)

\*\*\* pas de données disponibles concernant la population des promouvables pour la LA IPEF car ils appartiennent à plusieurs corps (IAE, ITPE, ITM...)

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

## ANNEXE

### Taux de promotions relatifs à certains corps de catégorie A, B et C au titre des années 2021 et 2022

Corps	Grade de promotion	Taux 2021-2022
DR DD	Directeur de recherche 1 <sup>ère</sup> catégorie	21%
DR DD	Directeur de recherche classe exceptionnelle	8%
CR DD	Chargé de recherche hors classe	9%
ITPE	Ingénieur divisionnaire TPE	11%
CED	Chargé d'études documentaire principal	7%
PTEM	Professeur technique hors classe	14%
OPa	Lieutenant 1 <sup>ère</sup> classe	12%
SGM	Syndic gens de mer principal 1 <sup>ère</sup> classe	8%
SGM	Syndic gens de mer principal 2 <sup>ème</sup> classe	20%
AAAE	Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe	10%
AAAE	Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe	16%
ATAE	Adjoint technique principal 1 <sup>ère</sup> classe	6%
ATAE	Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe	20%
Dessinateur	Dessinateur en chef	7,5%
ETST	Expert technique principal	12%
ATE	Adjoint technique principal environnement	8,5%

(Arrêté du 10 octobre 2018)

Corps	Grade de promotion	Taux 2021
SACDD	Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable de classe exceptionnelle	10%
SACDD	Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable de classe supérieure	10%
TSDD	Technicien supérieur en chef du développement durable	11%
TSDD	Technicien supérieur principal du développement durable	8%
TE	Chef Technicien de l'environnement	9%
TE	Technicien supérieur de l'environnement	9%

(Arrêté du 30 septembre 2013 - CIGEM)

Corps	Grade de promotion	Taux 2021
AAE	Attaché principal d'administration de l'Etat	7%

# Répartition du nombre de postes par voie de promotion

## ANNEXE PROMOTION PAR CORPS ET GRADE 2021 (PAM)

Corps	Grade de promotion	Taux 2021	Nombre de poste	Nombre de postes par clé de répartition				Observations
				LA	TA	EP	CP	
AAE	AAE	-	66	22		44		
	APAE	7 %	101		40	61		
	AAHCE	-	50		50			
	AAHCE-ES	-	16		16			
SACDD	SA CDD CN	-	87	58		29		
	SACDD CS	10%	177		118		59	
	SACDD CE	10%	145		97		48	
AAAE	AAAP 1cl	10%	188		188			
	AAAP 2è cl	16%	88		59	29		
OPa	Lieutenant 1ècl	12%	15		15			
OP	Capitaine de port 2 <sup>ème</sup> cl							En attente reclassement PPCR
	Capitaine de port 1ère cl							
	Capitaine de port HC							
PTEM	PTEM HC	GU						Taux en cours de validation
SGM	SGM Principal 2 <sup>e</sup> cl	20%	1		1			
	SGM Principal 1 <sup>e</sup> cl	8%	11		11			
PETPE	AEP (C2)	20 %						Nombre de poste en cours de détermination
	CEEP (C3)	6 %						
AUE	AUE en chef	21%	5		5			
	AUE G	-	5		5			
	AUE G ES	-	2		2			
CED	CED LA	-	2	2				
	CED Principal	7%	8		2	6		
	CED HC	8 %	18		18			
ASS	ASS Classe Sup	10 %	2		2			
	ASS Principal	14 %	10		10			



**ANNEXE**  
**PROMOTION PAR CORPS ET GRADE 2021 (TERCO)**

Corps	Grade de promotion	Taux 2021	Nombre de poste	Nombre de postes par clé de répartition				Observations
				LA	TA	EP	CP	
ITPE	ITPE	-	49	17		32		
	IDTPE	11 %	184		184			
	ITPEHC	-	198		198			
	ITPEHC-ES	-	19		19			
TSDD (1)	TSDD	-	54	36		18		
	TSPDD	8%	102		50	35	17	
	TSCDD	11%	213		142		71	
TE	TE	-	97	97				
	TSE	9%	28		9		19	
	Chef Technicien	9%	20		10		10	
ATE	ATPE	8,5%	34		34			
ATAE	ATP 1 <sup>er</sup> cl	6%	13		13			
	ATP 2 <sup>er</sup> cl	20%	12		12			
Dessinateur	Dessinateur en chef	7,5%	11		11			
ETST	Expert tech. Pal	12%	6		6			
DR/CR	DR 1 <sup>er</sup> cat.	21%	8		8			COMEVAL
	DR CE 1 <sup>er</sup> éch	8%	1		1			
	DR CE 2 <sup>er</sup> éch	-	2		2			
	CR HC	9%	12		12			

**ANNEXE**  
**PROMOTION PAR CORPS ET GRADE 2021 (CEIGIPEF)**

Corps	Grade de promotion	Taux 2021	Nombre de poste	Nombre de postes par clé de répartition				Observations
				LA	TA	EP	CP	
IPEF	IPEF	-	16	7			9	Concours interne à caractère professionnel
	ICPEF	20 %	69		69			
	IGPEF CN	11 %	79		79			



