

BILAN DES PROMOTIONS



Année 2023

Table des matières

Préambule	3
Périmètre du bilan	4
Cadre général	5
Rôle des acteurs	5
Principaux critères retenus pour l'établissement des listes de promotions	6
Eléments statistiques par type de promotion et par catégorie – année 2023	7
Catégorie A – filière administrative et technique.....	7
Evolution du nombre des promus et moyenne d'âge des promus - Catégorie A – filière administrative et technique	10
Corps des IPEF et des AUE	10
Corps des ITPE, des AAE et des CED	11
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 – filière administrative et technique_catégorie C.....	15
Filière maritime.....	16
Evolution du nombre de promus et moyenne d'âge des promus de la filière maritime.....	17
Filière exploitation.....	18
Personnels sous quasi-statuts.....	19
Les experts, les spécialistes	20
Eléments statistiques relatifs à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes	21
Eléments statistiques relatifs aux permanents syndicaux et aux présidents de CLAS	22
Situations signalées par les organisations syndicales	23
Evolutions envisagées suite au retour d'expérience	24
ANNEXES	25
Annexe 1 - Emplois fonctionnels	26
Annexe 2 - Eléments statistiques relatifs à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes	29

Préambule

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

Ce bilan annuel comporte notamment les éléments sur l'égalité professionnelle ainsi que 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.

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)
- Officier de Port (OP)
- 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)
- Personnel d'exploitation des travaux publics de l'Etat (PETPE)**
- Syndic des gens de mer (SGM)
- Dessinateur de l'équipement (Dessinateur)
- Expert technique des services techniques (ETST)
- Contractuels en CDI sous quasi-statuts (RIN, CETE, SETRA)

*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).

Cadre général

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.

L'exercice de promotions au titre de l'année 2023 s'est déroulé conformément au calendrier fixé :

- Réception par les harmonisateurs => 10 juin 2022
- Réception par la DRH => 31 août 2022
- Publication des décisions de promotion à partir du 15 décembre 2022. En pratique, les premiers résultats ont été communiqués le 16 décembre 2022. Exception faite pour les tableaux d'avancement au 2^{ème} niveau de grade pour le corps des attachés d'administrations de l'Etat (APAE) et le corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat pour lesquels la publication a été faite le 11 janvier 2023.

La présentation de ce bilan a pour objet de :

- Assurer d'un retour d'expérience auprès des services et des harmonisateurs ;
- Illustrer le respect de l'équité entre les candidatures par les services employeurs et l'absence d'erreur manifeste d'appréciation par les chefs de service dans le classement de leurs propositions.
- Démontrer le respect des engagements ministériels figurant dans les protocoles d'accord relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations et les haines ainsi que l'accord ministériel relatif à la politique menée en faveur des agents en situation de handicap ;
- S'assurer de la cohérence des données avec les années précédentes ;
- Communiquer de manière transparente, y compris par la mise en ligne du document, auprès des agents et des représentants du personnel sur le dernier exercice de promotions.

Rôle des acteurs

Après plusieurs années d'exercice depuis la mise en place des lignes directrices de gestion, le principe de la déconcentration managériale est largement adopté ainsi que le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au cours des travaux d'instruction, les bureaux de gestion de la direction des ressources humaines se sont assurés du respect des règles statutaires et de l'application des règles édictées dans les LDG. Les quelques ajustements encore parfois nécessaires avec les harmonisateurs restent minimes.

Pour mener à bien l'exercice, les responsables de zone de gouvernance peuvent solliciter la mission du suivi personnalisé et des parcours professionnels (MS3P) pour des échanges bilatéraux. 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.

Les chargés de mission d'encadrement demeurent les experts de l'administration pour ces processus de promotion. Ils continuent d'accompagner les chefs de services 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 pu signaler plus d'une cinquantaine de situations individuelles via la plateforme numérique qui leur est dédiée.

Principaux 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 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.

Éléments statistiques par type de promotion et par catégorie – année 2023

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 – filière administrative et technique

Légende : Données 2023 - Données 2022 – Données 2021

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	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
	345			112			69			32 ans	33 ans	63 ans	12 ans
IGPEF CN	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
	721			107			79			53 ans	44 ans	66 ans	12 ans 7 mois
IGPEF CE	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%				39	20,51%	79,49%	59 ans	54 ans	65 ans	8 ans 6 mois
AUEC	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
	27			10			5			44 ans	35 ans	60 ans	10 ans 4 mois
AUGE	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%	/	/	/	/
	64			0			5			53 ans	45 ans	61 ans	12 ans
AUGE_ES	2	50%	50%				0	0%	0%	/	/	/	/
	1	100%	0	0	0%	0%	0	0%	0%	/	/	/	/
	3			3			2			62 ans 6 mois	61 ans	64 ans	5 ans
AAE	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
	5701			69			22			58 ans	47 ans	62 ans	nc
APAE	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
	698			81			40			52 ans 4 mois	42 ans	63 ans	14 ans 5 mois
AAHCE	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
	867			81			41			51 ans	42 ans 1 mois	64 ans 5 mois	10 ans 11 mois

AAHCE_ES	59 48 52	45,76% 54,20%	54,24% 45,8%	25 16 22	56% 62,5%	44% 37,50%	13 13 16	53,8% 61,5%	46,2% 38,5%	60 ans 6 mois 57 ans 5 mois 58 ans	57 ans 1 mois 51 ans 54 ans 8 mois	63 ans 6 mois 63 ans 63 ans	7 ans 1 mois 7 ans 5 ans 9 mois
----------	----------------	------------------	-----------------	----------------	--------------	---------------	----------------	----------------	----------------	--	--	-----------------------------------	---------------------------------------

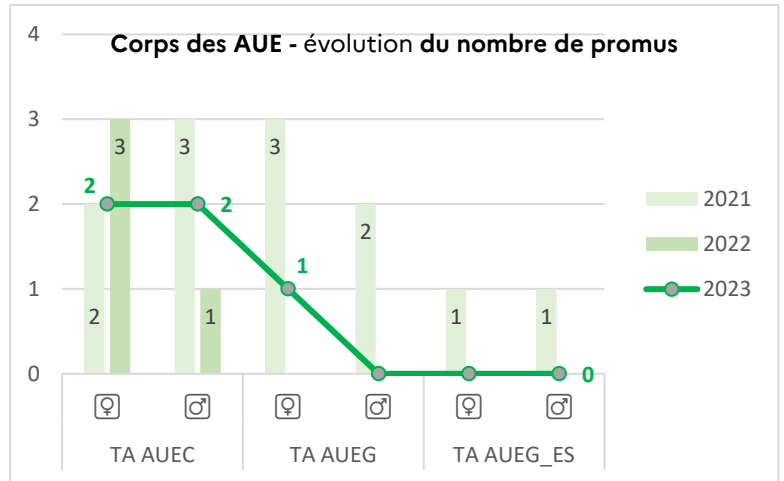
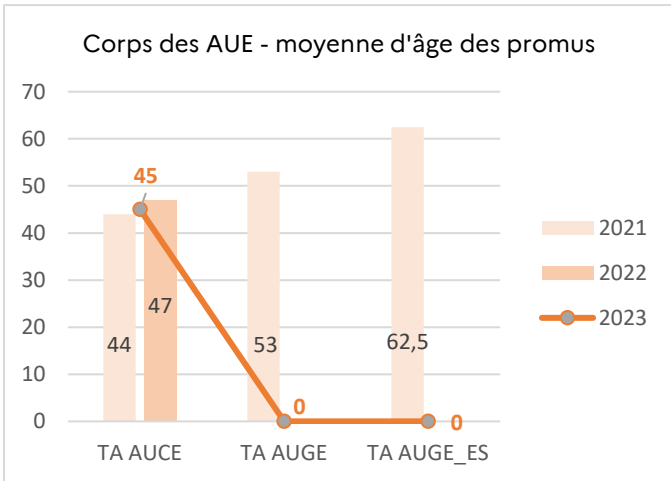
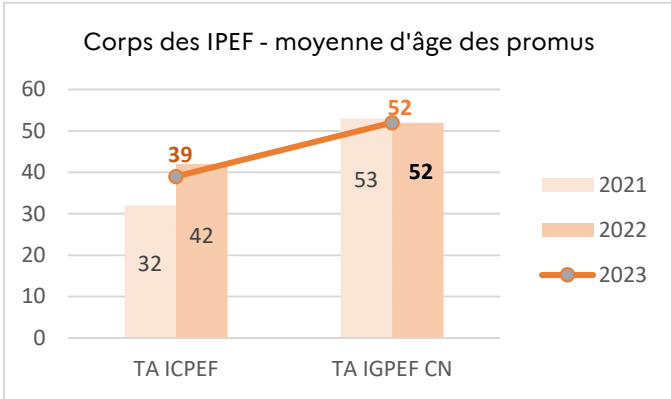
Légende : Données 2023 - Données 2022 – Données 2021

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				
ITPE	3042 4450 4472	22,7% 22,11%	77,3% 77,89%	61 200 64	26,2% 25,50%	73,8% 74,50%	21 19 17	23,8% 31,58%	76,2% 68,42%	54 ans 11 mois 52 ans 7 mois 53 ans	46 ans 45 ans 1 mois 60 ans	64 ans 59 ans 2 mois 60 ans	13 ans 7 mois
IDTPE	1977 2000 1878	34,2% 33,55%	65,8% 66,45%	257 331 240	32,3% 31,12%	67,7% 68,88%	190 194 184	34,2% 33,5%	65,8% 66,5%	43 ans 3 mois 44 ans 11 mois 44 ans	30 ans 31 ans 31 ans	65 ans 63 ans 62 ans	15 ans 8 mois 14 ans 8 mois 14 ans 4 mois
ITPE HC	nc nc nc	nc nc nc	nc nc nc	119 171 198	28,6% 32,16%	71,4% 67,84%	102 128 106	27,5% 29,69%	72,5% 70,31%	54 ans 56 ans	43 ans 44 ans 9 mois	63 ans 64 ans 11 mois	15 ans 2 mois 12 ans 9 mois
Vivier 1							19 33 31	21,1% 27,27%	78,9% 72,73%	55 ans 11 mois 56 ans 53 ans	47 ans 49 ans 5 mois 47 ans 5 mois	63 ans 64 ans 9 mois 63 ans 5 mois	17 ans 2 mois 16 ans 3 mois 14 ans 10 mois
Vivier 2							77 87 68	29,9 % 32,18%	70,1% 67,82%	50 ans 10 mois 53 ans 1 mois 52 ans 5 mois	43 ans 44 ans 9 mois 44 ans 5 mois	62 ans 65 ans 11 mois 63 ans	12 ans 11 ans 8 mois 11 ans 8 mois
Vivier 3							6 8 7	16,7% 12,50%	83,3% 87,50%	57 ans 59 ans 2 mois 58 ans	51 ans 53 ans 10 mois 55 ans 5 mois	59 ans 64 ans 9 mois 63 ans	16 ans 5 mois 10 ans 5 mois 16 ans 8 mois
ITPE HC_ES	146 105 106	15,1% 13,30%	84,9% 86,70%	51 36 29	9,8% 11,12%	90,2% 88,88%	34 19 19	14,7% 15,79%	85,3% 84,21%	58 ans 6 mois 59 ans 6 mois 59 ans	51 ans 54 ans 4 mois 53 ans	65 ans 62 ans 7 mois 63 ans	4 ans 6 mois
CED	nc nc nc	nc nc nc	nc nc nc	5 nc 10	80%	20%	1 4 2	0% 75%	100% 25%	57 ans 42 ans 52 ans	57 ans 42 ans 49 ans	57 ans 42 ans 56 ans	5 ans 16 ans 5 mois
CEDP	49 60 69	78% 82%	22% 18%	20 22 16	80% 91%	20% 9%	2 2 2	100% 100%	0% 0%	58 ans 6 mois 55 ans 58 ans	58 ans 53 ans 57 ans	59 ans 57 ans 59 ans	13 ans 6 mois 22 ans 17 ans
CED HC	nc nc nc	nc nc nc	nc nc nc	10 9 5	60% 44%	40% 56%	3 2 4	77% 0%	33% 100%	55 ans 49 ans 53 ans	49 ans 46 ans 47 ans	58 ans 42 ans 59 ans	7 ans 8 ans 8 ans

APSSAE	84 69	93%	7%	39 43	95%	5%	11 10	91%	9%	57 ans 56 ans	48 ans 52 ans	65 ans 61 ans	10 ans 8 ans 6 mois
--------	----------	-----	----	----------	-----	----	----------	-----	----	------------------	------------------	------------------	------------------------

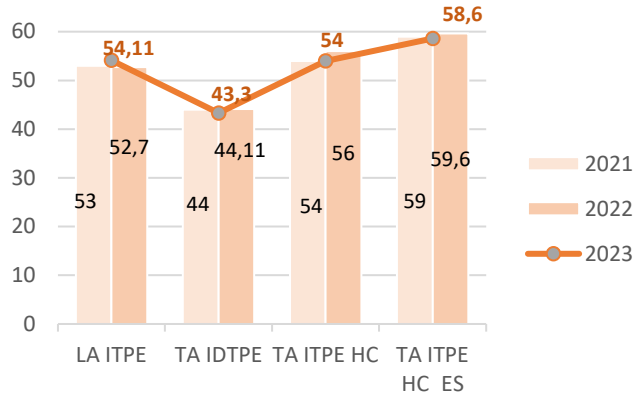
Evolution du nombre des promus et moyenne d'âge des promus - Catégorie A – filière administrative et technique

Corps des IPEF et des AUE

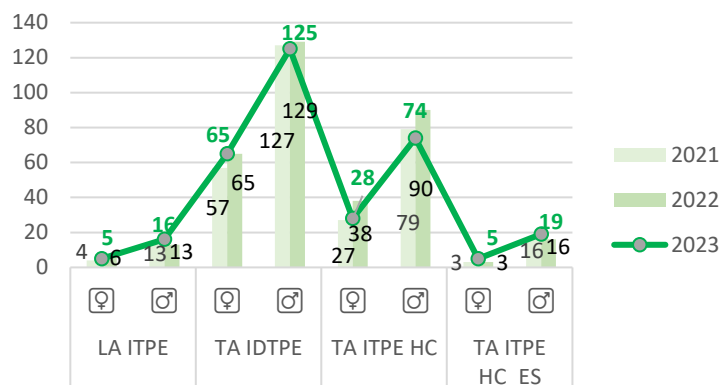


Corps des ITPE, des AAE et des CED

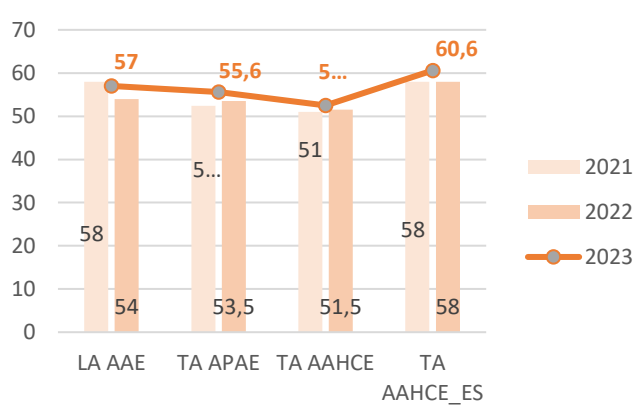
Corps des ITPE - moyenne d'âge des promus



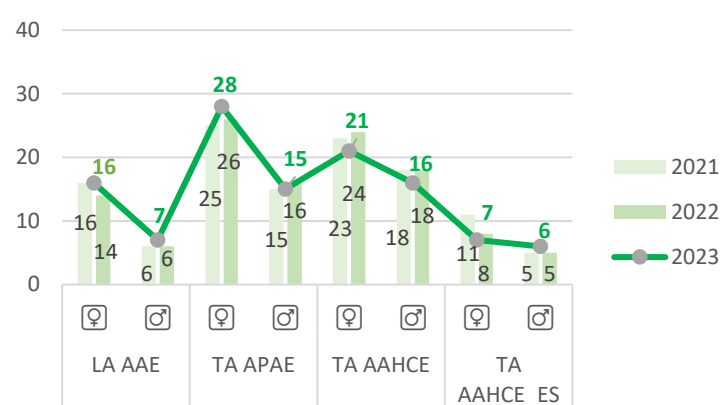
Corps des ITPE - évolution du nombre de promus



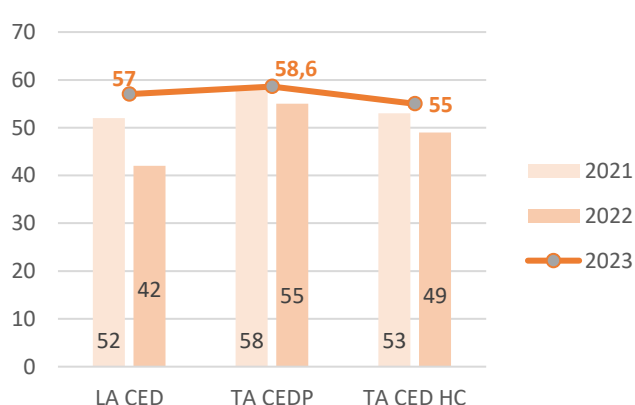
Corps des AAE - moyenne d'âge des promus



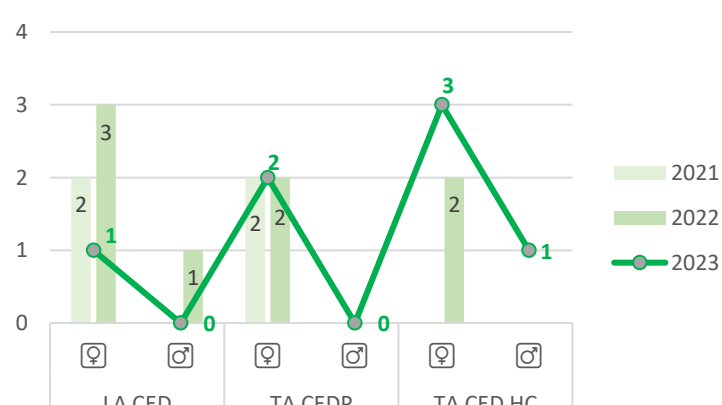
Corps des AAE - évolution du nombre de promus



Corps des CED - moyenne d'âge des promus



Corps des CED - évolution du nombre de promus



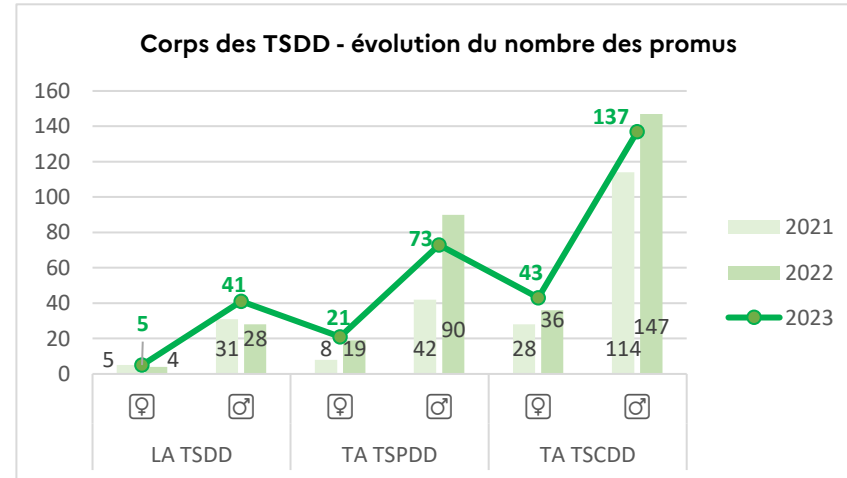
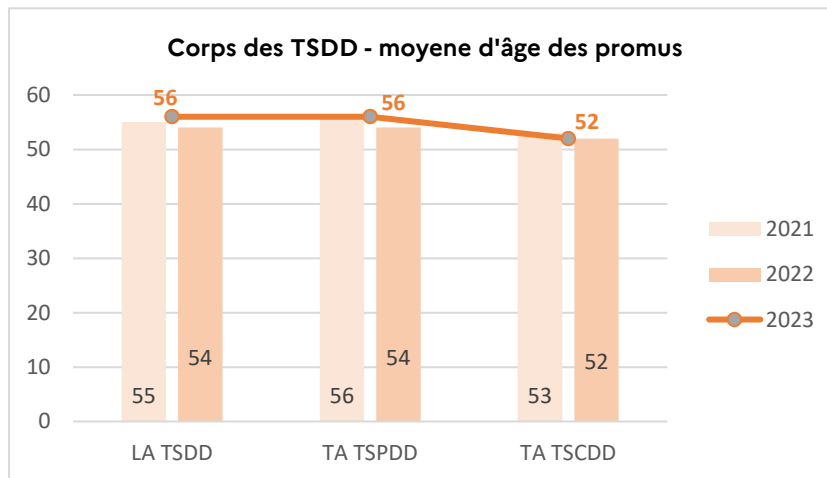
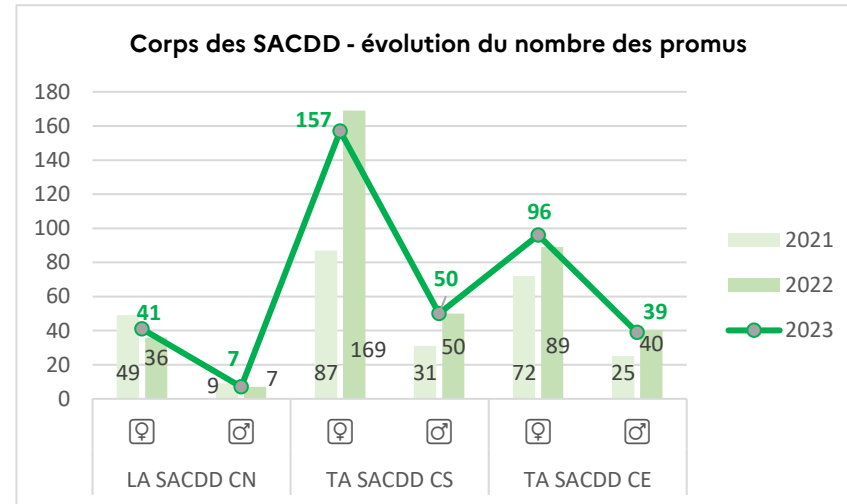
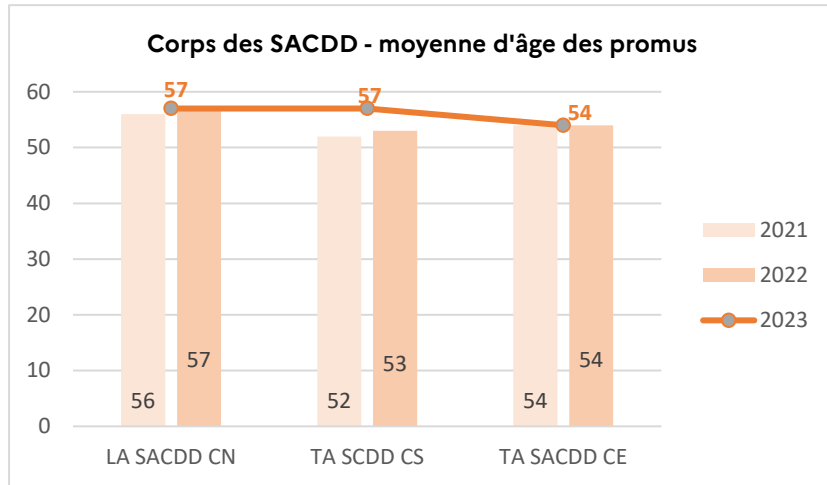
Catégorie B – Filière administrative et technique

L'augmentation sensible du nombre de promotions constatée dans certains grades depuis 2022 résulte de la revalorisation des taux pro-pro des catégories « types » B et C.

Légende : Données 2023 - Données 2022 – Données 2021

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	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
	4971	83,49%	16,51%	127	88,19%	11,81%	58	84,48%	15,52%	56 ans	41 ans	65 ans	29 ans 11 mois
SACDD CS	1256	76,79%	24,42%	252	77,78%	22,22%	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%	219	77,17%	22,83%	53 ans	36 ans	66 ans	12 ans 1 mois
	1259	73,15%	26,85%	93	75,13%	24,87%	206 AG, 13 CTT 118 112 AG, 6 CTT	73,73%	26,27%	52 ans	34 ans	65 ans	11 ans 4 mois (cat B)
SACDD CE	1507	70,34%	29,66%	190	75,79%	24,21%	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	68,99%	31,01%	54 ans	39 ans	66 ans	7 ans 1 mois
	1260	74,37%	25,63%	163	70,55%	29,45%	114 AG, 15 CTT 97 86 AG, 11 CTT	74,23%	25,77%	54 ans	34 ans	66 ans	7 ans 11 mois
TSDD	6126	5,60%	94,40%	106	11,30%	88,70%	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	12,50%	87,50%	54 ans	42 ans	64 ans	27 ans 7 mois
	6781	5,60%	94,40%	119	10,09%	89,91%	16 TG, 15 EEI, 1 NSMG 36 18 TG, 17 EEI, 1 NSMG	13,89%	86,11%	55 ans	44 ans	65 ans	29 ans 6 mois
TSPDD	583	21,44%	78,56%	143	19,60%	80,40%	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	17,40%	82,60%	54 ans	35 ans	65 ans	10 ans 6 mois
	446	14,13%	85,87%	105	10,40%	89,60%	66 TG, 37 EEI, 6 NSMG 50 27 TG, 20 EEI, 3 NSMG	16%	84%	56 ans	46 ans	66 ans	11 ans 8 mois
TSCDD	1654	21,70%	78,30%	242	24,40%	75,60%	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	19,70%	80,30%	52 ans	35 ans	66 ans	10 ans 2 mois
	1769	19,20%	80,20%	234	16,20%	83,80%		19,72%	80,28%	53 ans	33 ans	64 ans	12 ans 7 mois

Evolution du nombre des promus et moyenne d'âge des promus - Catégorie B – Filière administrative et technique

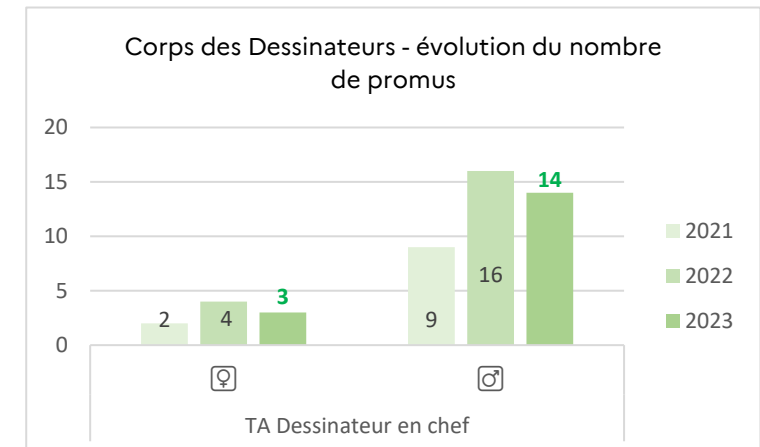
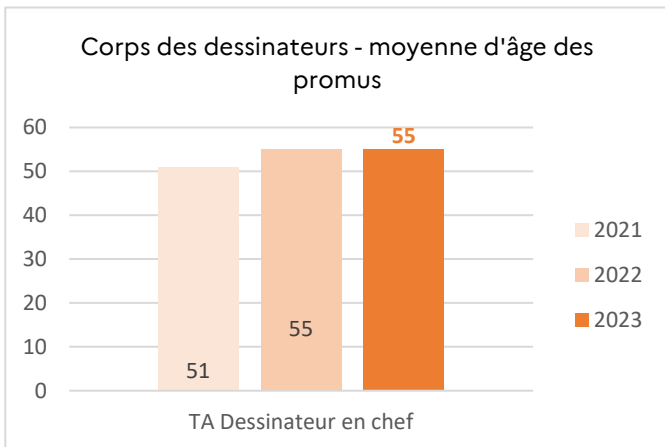
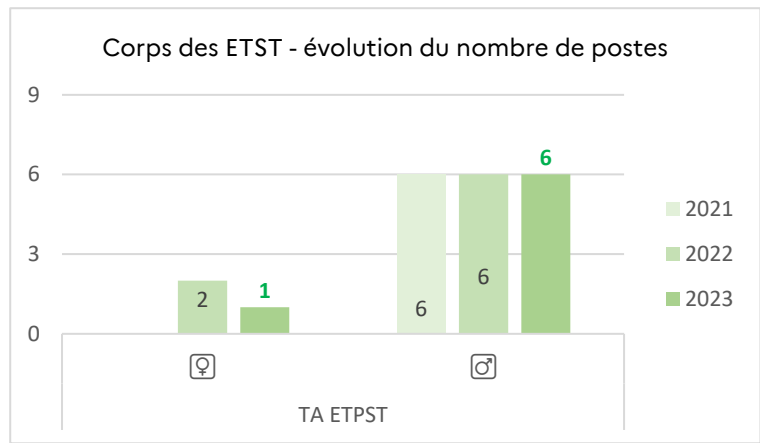
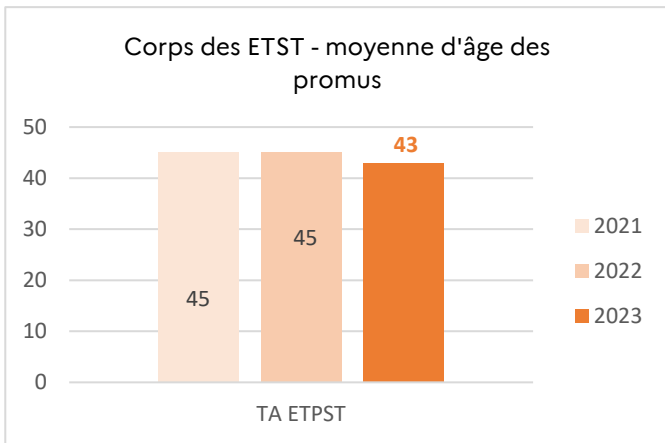
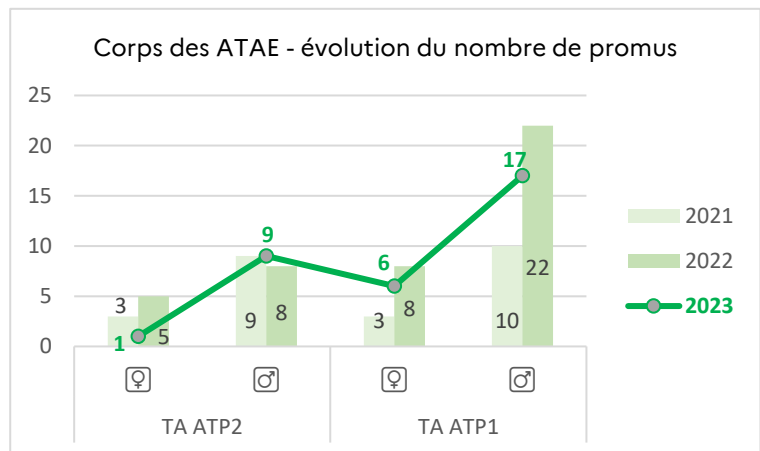
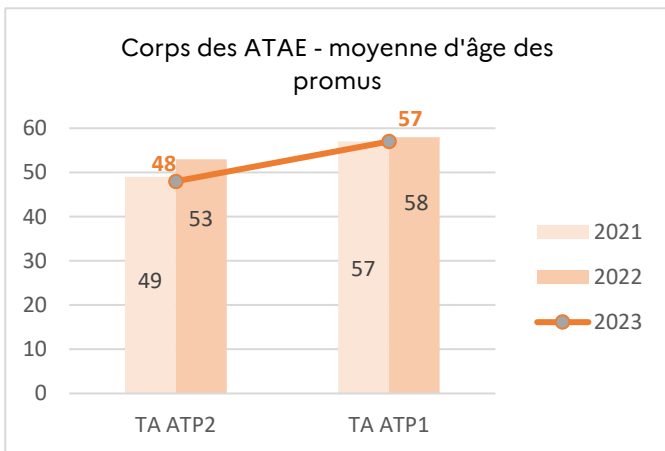
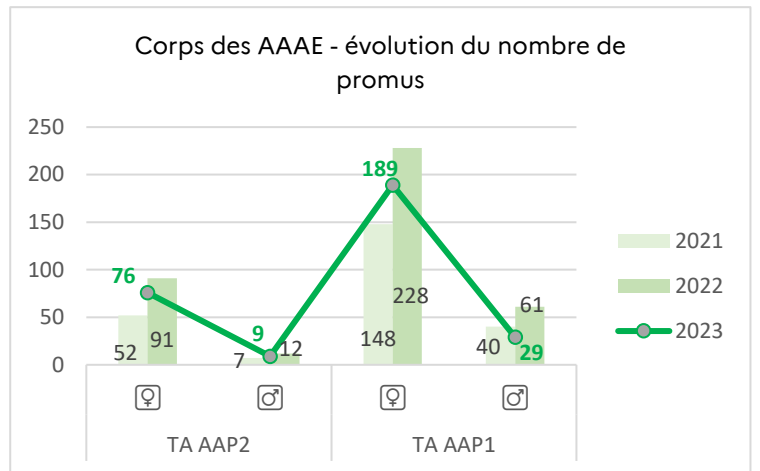
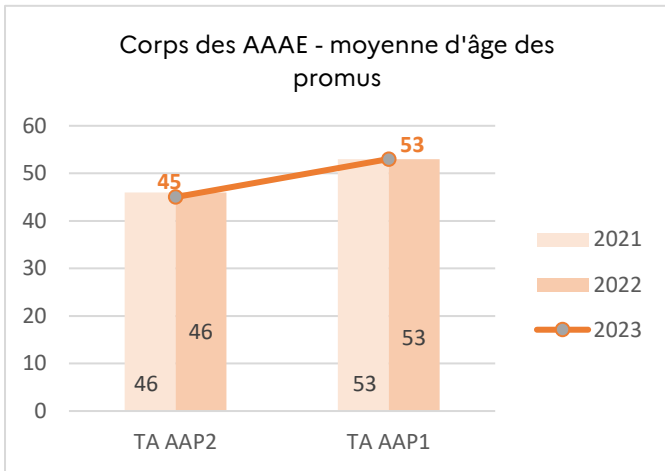


Catégorie C – Filière administrative et technique

Légende : Données 2023 - Données 2022 – Données 2021

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	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
	459	87,80%	12,20%	130	86,92%	13,08%	59	88,14%	11,86%	46 ans	31 ans	63 ans	9 ans 2 mois
TA AAP1	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
	2015	78,41%	21,59%	331	83,99%	16,01%	188	78,72%	21,28%	53 ans	36 ans	66 ans	14 ans 1 mois
TA ATP2	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
	61	24,59%	75,41%	18	38,88%	61,12%	12	24,59%	75,41%	49 ans	30 ans	59 ans	18 ans 6 mois
TA ATP1	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
	244	28,28%	71,72%	75	20%	80%	13	23,08%	76,92%	57 ans	47 ans	64 ans	15 ans 7 mois
TA ETPST	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
	61	11,47%	88,53%	11	0%	100%	6	0%	100%	45 ans	38 ans	52 ans	18 ans 8 mois
TA Dessinateur en chef	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
	161	14%	86%	93	18,28%	81,72%	11	18,18%	81,82%	51 ans	40 ans	63 ans	20 ans 9 mois

Evolution du nombre de promus et moyenne d'âge des promus – filière administrative et technique_categorie C

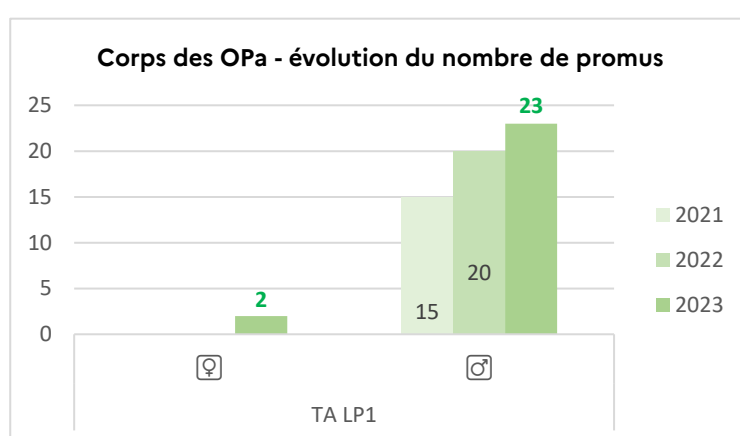
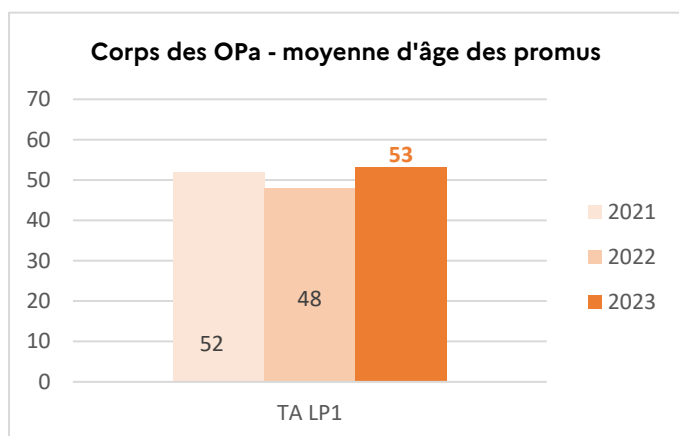
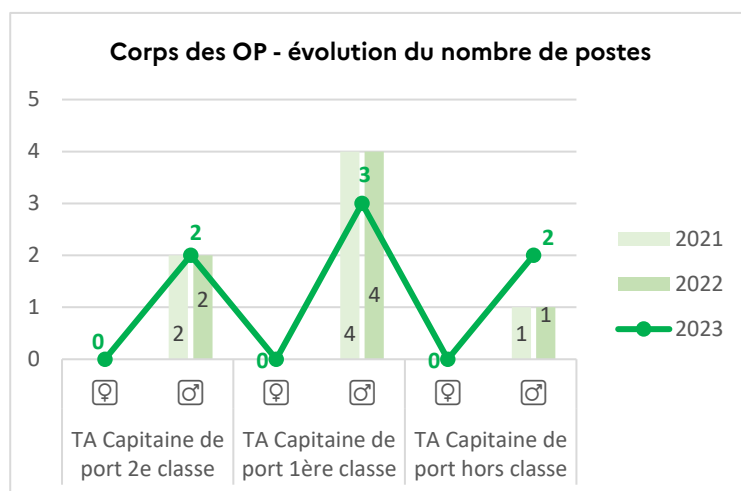
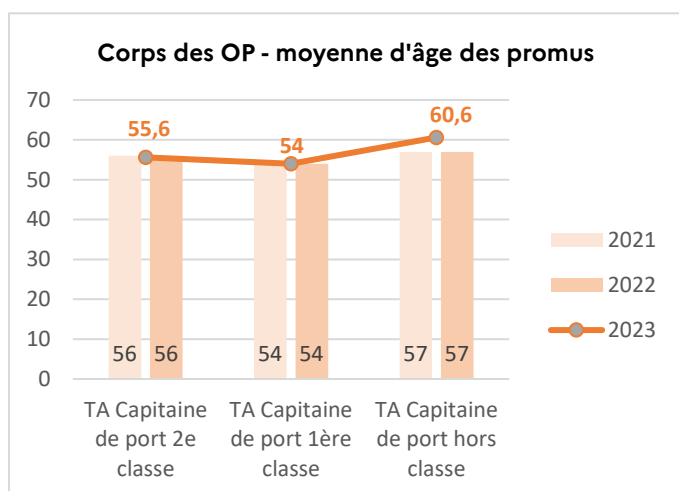
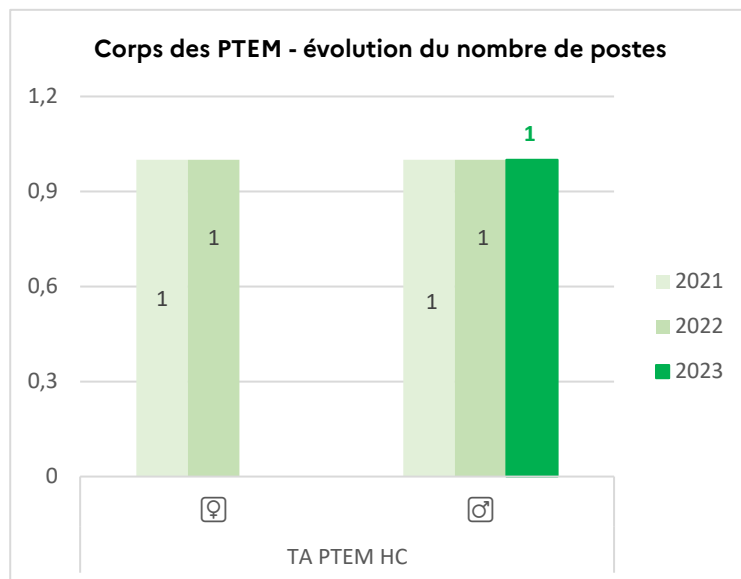
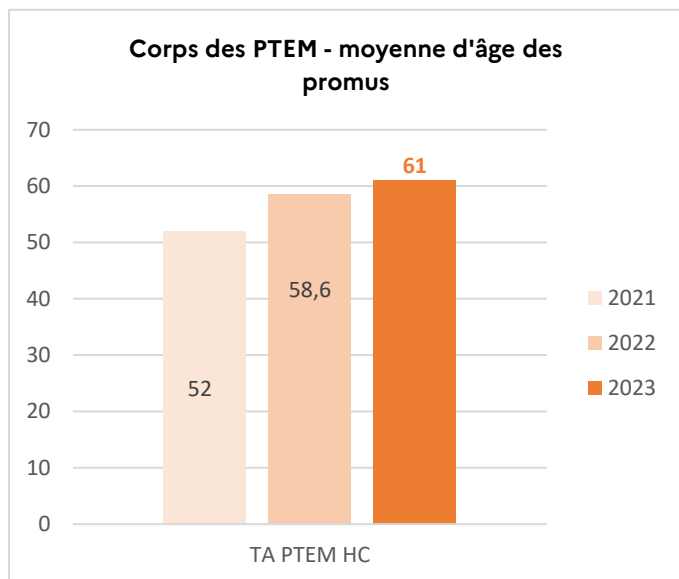


Filière maritime

Légende : Données 2023 - Données 2022 - Données 2021

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	9	10%	90%	8	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
	16			8			2			52 ans	47 ans	58 ans	21 ans
TA Capitaine de port 2 ^e classe	nc	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
	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
TA Capitaine de port 1 ^{ère} classe	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
	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
TA Capitaine de port hors classe	nc	nc	nc	6	17%	83%	2	0%	100%	60 ans 6 mois	61 ans	60 ans	9 ans
	94	5%	95%	5	20%	80%	1	0%	100%	57 ans	57 ans	57 ans	13 ans
	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
Lieutenant de port 1 ^{ère} cl (OPa)	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
	121	3%	97%	55	0%	100%	15	0%	100%	52 ans	47 ans	58 ans	12 ans
TA SGMP2	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
	7	33%	67%	6	50%	50%	1	0%	100%	53 ans	53 ans	53 ans	23 ans 5 mois
TA SGMP1	97	42%	58%	32	56%	44%	16	44%	56%	53 ans	39 ans	61 ans	9 ans
	140	51%	49%	36	39%	61%	11	45%	55%	56 ans	47 ans	62 ans	15 ans
	140	51%	49%	36	39%	61%	11	45%	55%	56 ans	47 ans	62 ans	15 ans

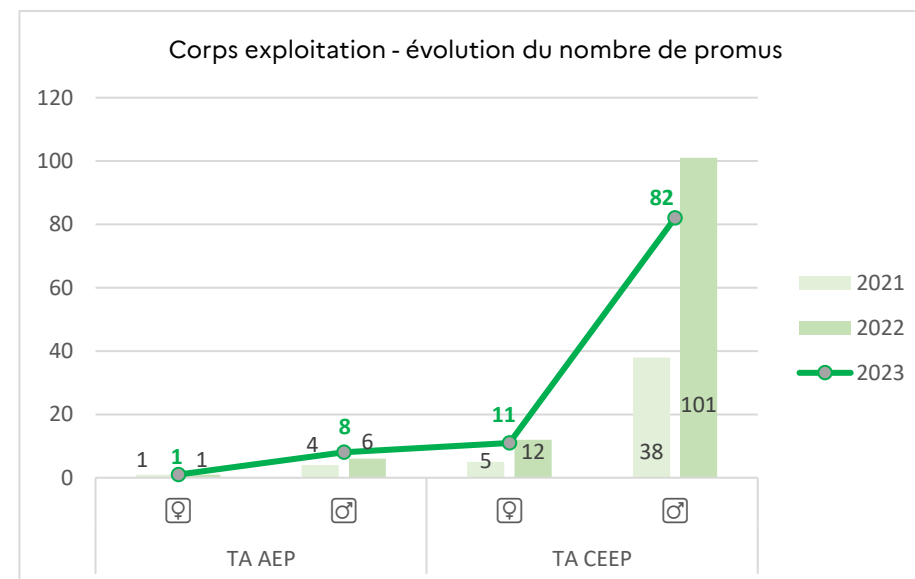
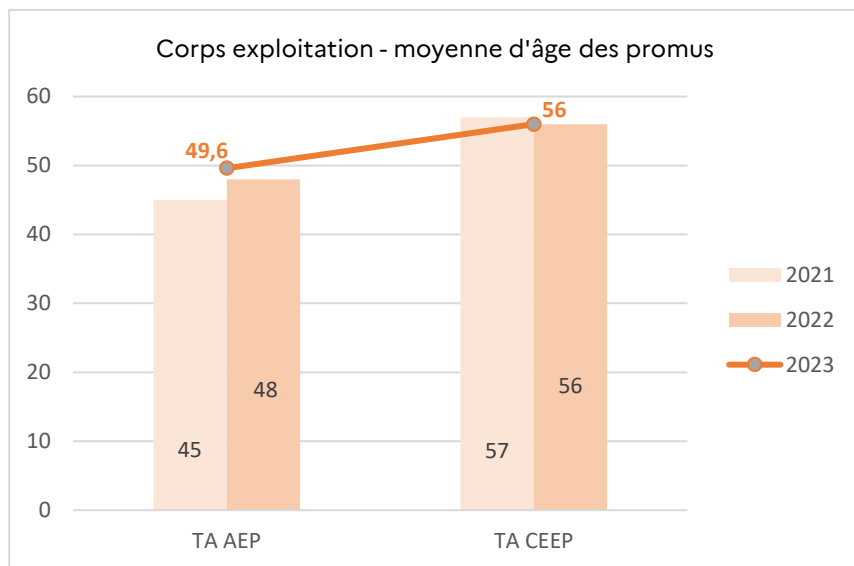
Evolution du nombre de promus et moyenne d'âge des promus de la filière maritime



Filière exploitation

Légende : Données 2023 - Données 2022 - Données 2021

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	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
	nc	nc	nc	nc	nc	nc	5	20%	80%	45 ans	31 ans	57 ans	10 ans
TA CEEP	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
	nc	nc	nc	nc	nc	nc	43	12%	88%	57 ans	32 ans	63 ans	25 ans

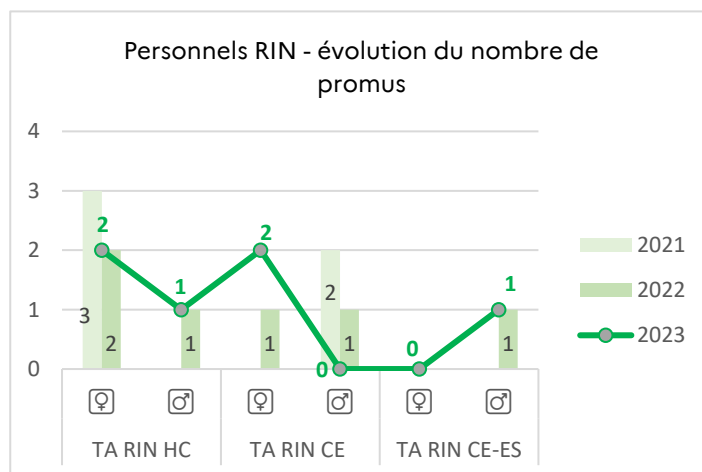
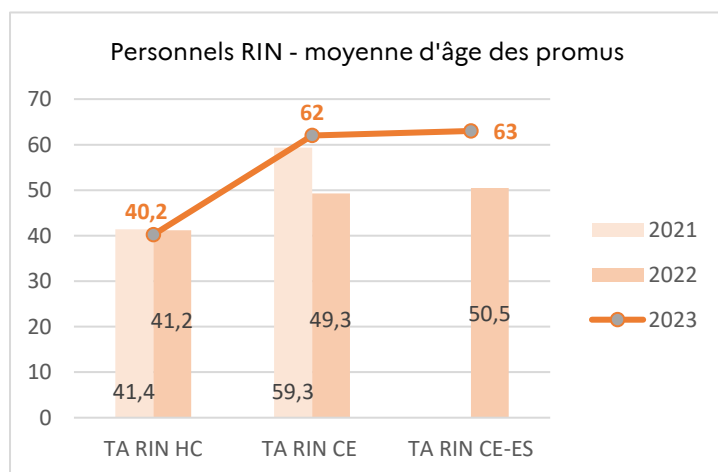


Personnels sous quasi-statuts

Légende : Données 2023 - Données 2022 – Données 2021

Corps / grades	Promouvables			Promus			Age moyen des promus
	Nombre	% F	% H	Nombre	% F	% H	
TA RIN HC	31	61,29%	38,71%	3	67%	33%	40 ans 2 mois
	28	64,30%	35,70%	3	67%	33%	41 ans 2 mois
				3	100%	0%	41 ans 4 mois
TA RIN CE	45	53,33%	46,67%	2	100%	0%	62 ans
	44	38,63%	61,37%	2	50%	50%	49 ans 3 mois
TA RIN CE-ES	4	50%	50%	1	0%	100%	63 ans
	3	33,25%	66,75%	1	0%	100%	50 ans 5 mois
				0	0%	0%	/
TA SETRA				1	0%	100%	59 ans 6 mois
				0	0%	0%	/
				0	0%	0%	/

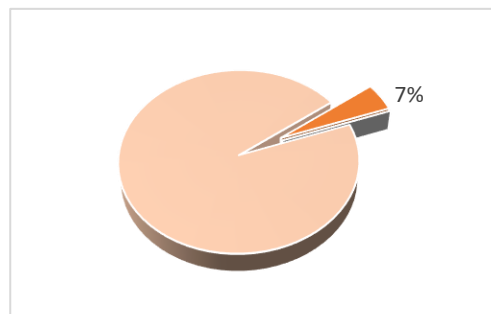
Au titre de l'année 2023, les promotions pour les personnels CETE ont été consacrées aux avancements d'échelon sans changement de classe.



Les experts, les spécialistes

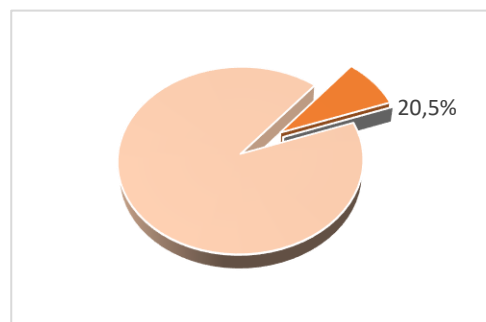
- Tableau d'avancement au grade d'ingénieur des travaux publics de l'Etat hors classe

En 2023, 102 agents ont été promus au grade d'ITPE hors classe. Parmi eux, **7** agents sont répertoriés comme experts ou spécialistes, soit **7 %**



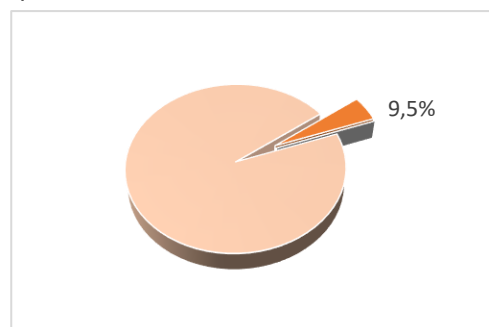
- Tableau d'avancement au grade d'ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat.

En 2023, 190 agents ont été promus au grade d'IDTPE. Parmi eux, **39** agents sont répertoriés comme experts ou spécialistes, soit **20,5 %**.



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

En 2023, 21 agents ont été promus au grade d'ITPE. Parmi eux, **2** agents sont répertoriés comme experts ou spécialistes, soit **9,5 %**



- Part des femmes parmi les experts et spécialistes promus

En 2023, les femmes représentent **33%** des experts et spécialistes promus, tous grades confondus.

En 2022, la part des femmes représentait 18,6%.



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

➤ 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.

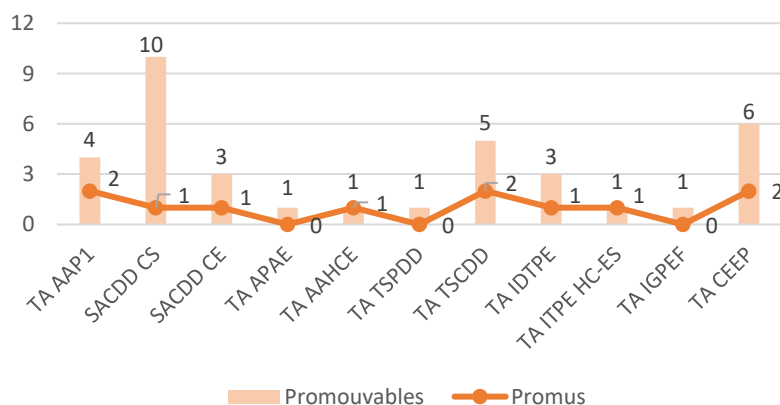
- ✓ **23%** des agents exerçant une activité syndicale $\geq 70\%$ étaient promouvables à une promotion de grade au regard des conditions statutaires).
- ✓ **31%** ont bénéficié de la promotion automatique car ils remplissaient les conditions statutaires et détenaient l'ancienneté moyenne dans le grade.

➤ Changement de catégorie ou de corps

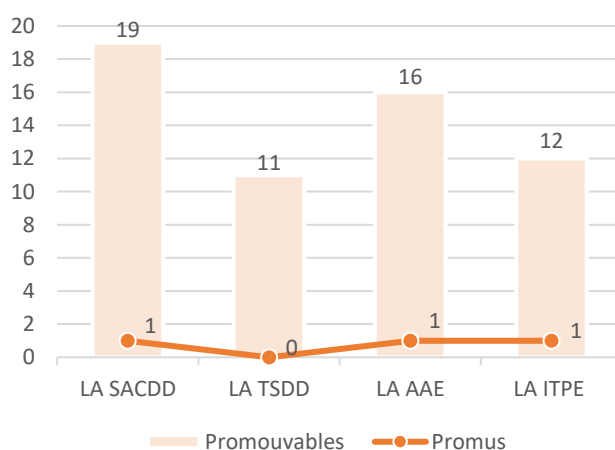
Chaque fédération syndicale transmet le classement et les propositions de promotions pour chacun des agents qu'elle souhaite proposer pour un avancement de catégorie ou de corps.

- ✓ **38%** des agents exerçant une activité syndicale $\geq 70\%$ étaient promouvables ;
- ✓ **29%** d'entre eux ont fait l'objet d'une proposition par une organisation syndicale ;
- ✓ **18%** des agents proposés ont été promus.

Permanents syndicaux
Tableaux d'avancements_avancements
automatiques



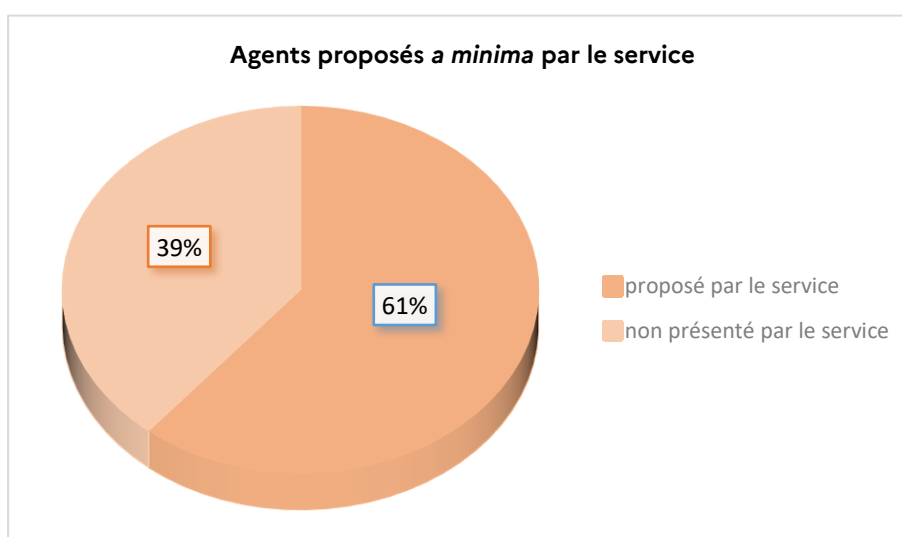
Permanents Syndicaux
Promotion par liste d'aptitude



Situations signalées par les organisations syndicales

Comme le prévoit 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.

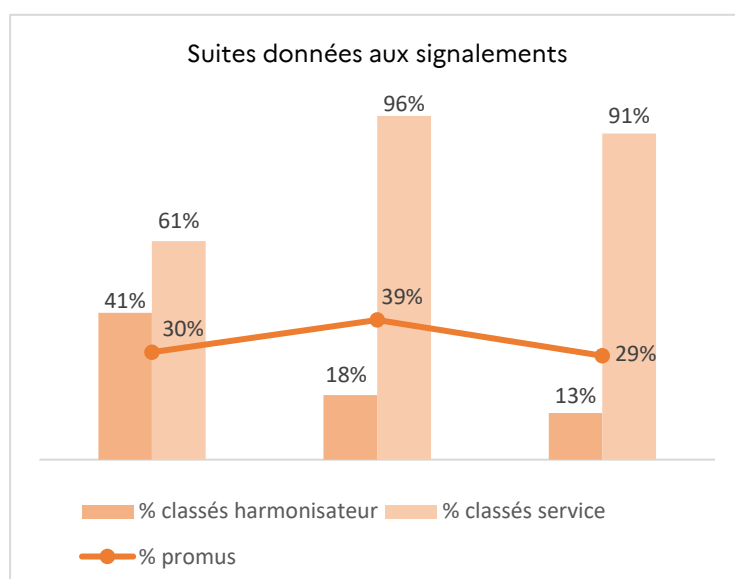
- 69 situations signalées (40 Femmes – 29 Hommes)
 - ✓ **61%** des situations signalées par une organisation syndicale ont fait l'objet d'une proposition au moins au niveau du chef de service.
 - ✓ **30%** des agents signalés ont été promus.



Suites données aux signalements	2023	2022	2021
Nombre de signalements	69	51	231
% Promus	30%	39%	29%
% Classés harmonisateur	41%	18%	13%
% Classé service	61%	96%	91%

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

Une communication accrue au travers des réunions de réseaux (ZGE, DREAL, MIGT, SG, opérateurs) voire des échanges bilatéraux des retours d'expérience des exercices précédents démontre sans aucun doute son intérêt. En effet, on peut constater une augmentation significative du pourcentage du nombre d'agents classés au niveau harmonisateur (+23% par rapport à 2022).



Pour chaque signalement, les bureaux de gestion des sous-directions BCGL (ex TERCO) et ESP (ex PAM), ont étudié avec attention chacune des situations.

Par ailleurs, des échanges peuvent avoir lieu avec certains harmonisateurs, même si les cas ne sont pas signalés, afin de rétablir le classement pour des agents dont le parcours et l'expérience professionnelle le justifient.

Evolutions envisagées suite au retour d'expérience

- L'exercice promotion 2023 a été lancé plus tôt mi-avril 2022 afin de retrouver un calendrier identique aux années antérieures mieux adapté aux contraintes d'un exercice durant la période estivale : note technique et annexes relatives au calendrier de mise en œuvre et aux modalités d'harmonisation en date du 18 avril 2022 – mise en ligne des fiches techniques et des imprimés à cette même date.
- La création d'un espace collaboratif « DRH-Promotions » sous SharePoint afin de permettre à chaque harmonisateur de retrouver les documents sources, les listes de promouvables et d'y déposer les dossiers de proposition pour les agents de la catégorie A et B qui relèvent de son périmètre.
Les dossiers de propositions relevant de la catégorie C et pour les harmonisateurs ne disposant pas d'un accès à ce site sont à transmettre via une adresse de messagerie.
- L'harmonisation des propositions de promotion pour les agents de catégorie B et C d'administration centrale. Chaque directeur classe les agents qui relèvent de son périmètre, il transmet directement son interclassement aux bureaux de gestion PAM/TERCO. Il n'y a plus d'harmonisation par le département de coordination des ressources humaines de l'administration centrale (SG/DRH/CRHAC) ;
- Le processus de remontée des propositions pour les agents du pôle ministériel en fonction dans les secrétariats généraux communs départementaux (SGCD). Quelle que soit leur position administrative (PNA, détachement), les agents sont classés par la Préfecture qui transmet sa liste de propositions à l'harmonisateur dont elle relève.

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^{er} et du 3^{ème} trimestre de l'année).

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

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

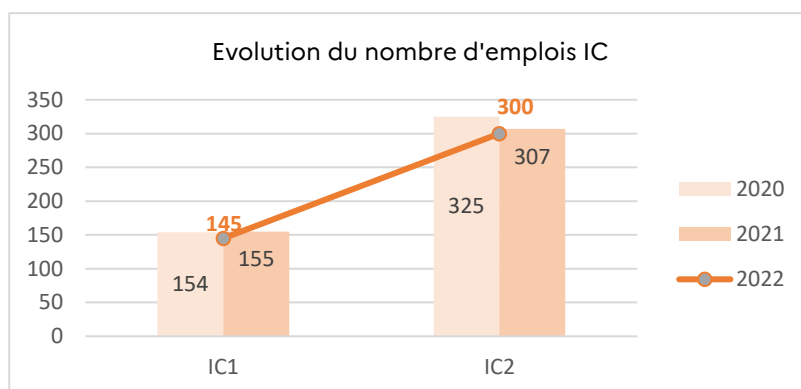
IC1 : 180 emplois

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

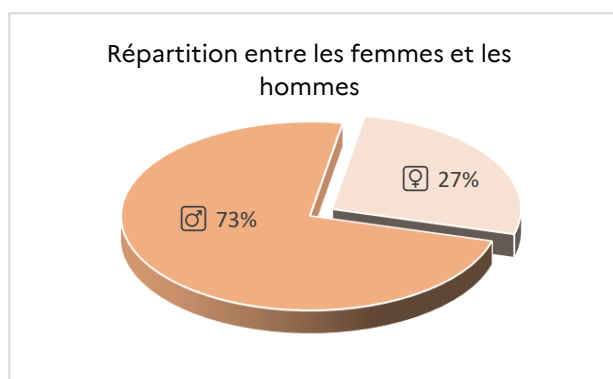
Evolution du nombre d'agents ayant été sur un emploi fonctionnel d'ICTPE

	2020	2021	2022
IC1	154	155	145
IC2	305	327	300
Total	459	482	445



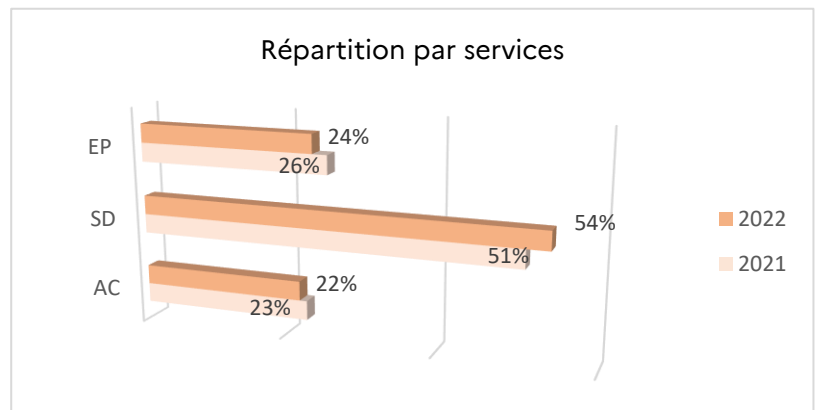
Répartition entre les femmes et les hommes détachés sur emplois ICTPE

Echéance	Type emploi	Femmes ♀		Hommes ♂	
		Nombre	%	Nombre	%
31/12/2022	IC1	32	22%	113	78%
	IC2	86	29%	214	71%
	total	118	27%	327	73%
31/12/2021	IC1	32	22%	123	79%
	IC2	84	26%	243	74%
	total	116	24%	366	76%



Répartition des emplois fonctionnels ICTPE par services au 31/12/2022

	IC1	IC2	Total
AC	39	57	96
SD	60	181	241
EP	46	62	108
Total	145	300	445



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

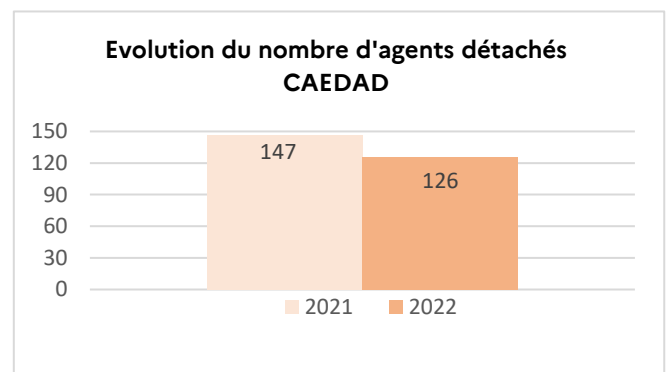
Rappel du contingentement : 152 emplois

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

Situation au 31 décembre 2021 : 152 emplois

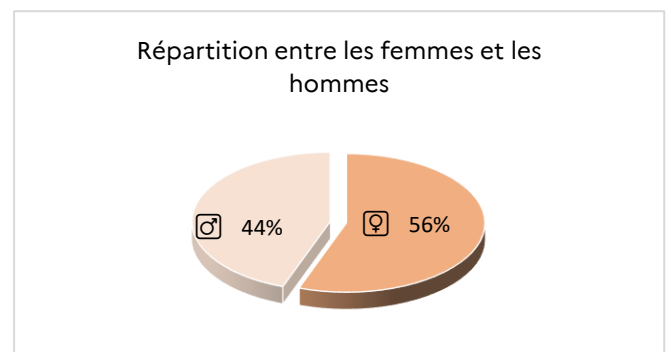
Evolution du nombre d'agents ayant été sur un emploi fonctionnel de CAEDAD

Au 31/12/2022	Au 31/12/2021	Au 01/01/21
126	147	145



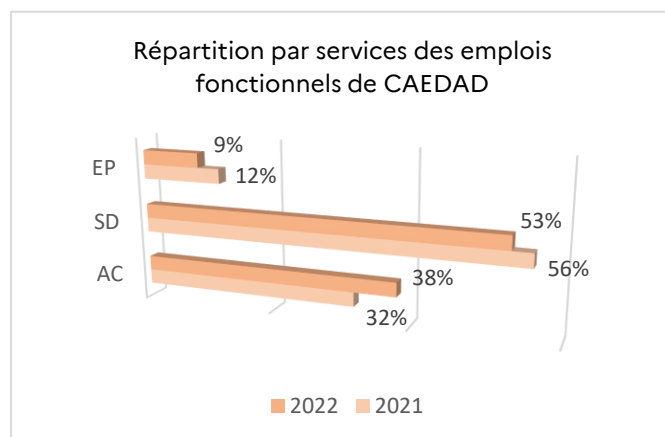
Répartition entre les femmes et les hommes détachés sur emplois CAEDAD

Echéance	Femmes ♀		Hommes ♂	
	Nombre	%	Nombre	%
au 31/12/2022	70	56%	56	44%
au 31/12/2021	81	55%	66	45%



Répartition des emplois fonctionnels CAEDAD
par services

Echéance	AC	SD	EP
au 31/12/2022	38%	53%	9%
au 31/12/2021	32%	56%	12%



Annexe 2 - Éléments 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 2023

Cat	Corps	Corps/grade promotion	Promouvables		Promus	
			% Femmes	% Hommes	% Femmes	% Hommes
Filière administrative et médico-sociale						
A+	AUE**	TA AUEC	19,00%	81,00%	50%	50%
		TA AUGÉ	50,00%	50,00%	100%	0%
		TA AUGÉ-ES	??%	??%	/	/
A	AAE	LA AAE	70,24%	29,76%	69,57%	30,43%
		TA APAE	64,13%	35,87%	65,12%	34,88%
		TA AAHCE	56,60%	43,40%	56,76%	43,24%
		TA AAHCE_ES	45,76%	54,24%	53,80%	46,20%
A	CED*	LA CED	nc*	nc*	0%	100%
		TA CEDP	8%	22%	100%	0%
		TA CED HC	nc*	nc*	77%	33%
A	ASSAE	TA APSSAE	??%	??%	??%	??%
B	SACDD	LA SACDD CN	83,24%	16,76%	85,42%	14,58%
		TA SACDD CS	76,79%	24,42%	75,85%	24,15%
		TA SACDD CE	70,34%	29,66%	71,11%	28,89%
C	AAAE	TA AAP2	89,74%	10,26%	89,41%	10,59%
		TA AAP1	79,08%	20,92%	86,70%	13,30%
Filière technique et exploitation						
A	IPEF	TA ICPEF	40,63%	59,37%	40,00%	60,00%
		TA IGPEF CN	35,02%	64,98%	32,19%	67,18%
		TA IGPEF CE	20,81%	79,19%	20,45%	79,55%
A	ITPE	LA ITPE	22,70%	77,30%	23,80%	76,20%
		TA IDTPE	34,20%	65,80%	34,20%	65,80%
		TA ITPE HC	??%	??%	27,50%	72,50%
		TA ITPE HC_ES	15,10%	84,90%	14,70%	85,30%
B	TSDD	LA TSDD	5,60%	94,40%	10,90%	89,10%
		TA TSPDD	21,70%	78,30%	22,30%	78,70%
		TA TSCDD	21,70%	78,30%	23,90%	76,10%
C	ATAE	TA ATP2	17,50%	82,50%	10,00%	90,00%
		TA ATP1	24,69%	75,31%	26,09%	73,91%
C	ETST	TA ETPST	11,11%	88,89%	14,29%	85,71%

C	DESS	TA Dess en chef	11,71%	88,29%	17,65%	82,35%
C	PETPE	TA AEP	9,00%	91,00%	11,00%	89,00%
		TA CEEP	13,00%	87,00%	12,00%	88,00%
Filière Mer						
A	PTEM	TA PTEM HC	10,0%	90,00%	0,0%	100,0%
A	OP	LA CP2	nc*	nc*	0,0%	100,0%
		TA CP1	4,0%	96,0%	0,0%	100,0%
		TA CP HC	nc*	nc*	0,0%	100,0%
B	Opa	LP 1 ^{ère} classe	3,00%	97,00%	8,00%	92,00%
C	SGM	TA SGMP2	45,0%	55,00%	43,00%	57,00%
		TA SGMP1	42,00%	58,00%	44,00%	56,00%

* 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 lesquelles les détails ne sont pas connus). Mêmes observations pour la LA CP2 et le TA CP HC.

** TA AUGÉ et échelon spécial : le volume de promotion ayant été comblé les années passées, il ne pouvait y avoir de promotion au titre de 2023.

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 16 décembre 2021

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

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 ^{ère} classe	7%

Arrêté du 12 janvier 2023

Corps	Grade de promotion	Taux 2023, 2024, 2025
DR DD	Directeur de recherche 1 ^{ère} classe	21%
DR DD	Directeur de recherche classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	10%
DR DD	Directeur de recherche classe exceptionnelle 2 ^{ème} 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%
--	--	-----	-----	-----

Rédaction : SG/DRH/CMGP/BCGL-ESP