

BILAN DES PROMOTIONS

Année 2022

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 2022 | 7 |
| Catégorie A | 7 |
| Moyenne d'âge des promus par filière_catégorie A | 9 |
| Corps des IPEF et des AUE..... | 9 |
| Corps des ITPE, AAE et CED | 10 |
| Corps des OP et PTEM | 11 |
| Catégorie B | 12 |
| Moyenne d'âge des promus par filière_catégorie B | 14 |
| Corps des SACDD, TSDD et OPa | 14 |
| Catégorie C | 15 |
| Moyenne d'âge des promus par filière_catégorie C..... | 16 |
| Corps des C Administratifs, C Techniques, SGM et des personnels exploitation | 16 |
| Personnels sous quasi-statuts | 17 |
| Les experts, les spécialistes | 18 |
| Eléments statistiques relatifs à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes | 20 |
| Eléments statistiques relatifs aux permanents syndicaux et aux présidents de CLAS | 21 |
| Situations signalées par les organisations syndicales | 22 |
| 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 |
| Annexe 3 - Taux de promotions relatifs à certains corps de catégorie A, B et C | 31 |

Préambule

Comme le prévoient les lignes directrices de gestion relatives aux parcours professionnels et aux promotions (LDG), un bilan annuel est présenté 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 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)
- 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

L'échéancier décalé dans le temps au regard des années antérieures en raison du contexte sanitaire et du temps nécessaire à la signature des lignes directrices de gestion relatives aux parcours professionnels et aux promotions, retrouve peu à peu sa vitesse de croisière.

L'ensemble de la chaîne RH est ainsi parvenu à réaliser deux exercices de promotions (2021 et 2022) sur cette seule année 2021.

Aussi, l'exercice de promotions 2022 s'est déroulé conformément au calendrier fixé :

- Réception par les harmonisateurs => 16 juillet 2021
- Réception par la DRH => 15 septembre 2021, date ensuite reportée au 24 septembre 2021 à la demande des services harmonisateurs
- Publication des décisions de promotion à partir du 15 décembre 2021 et au plus tard pour le 1^{er} mars 2022 pour le 3^e niveau de grade et les échelons spéciaux. En pratique, les premiers résultats ont été communiqués entre le 14 décembre 2021 et le 16 février 2022.

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

L'ensemble des acteurs du cadre ministériel dispose d'une bonne appropriation, désormais affirmée, des critères d'analyse de la valeur professionnelle et de la qualité des parcours professionnels pour apprécier les candidatures des agents proposés à la promotion (de corps ou de grade).

Le principe de la déconcentration managériale est largement adopté ainsi que le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. Comme l'an passé, quelques ajustements ont parfois été nécessaires en collaboration avec les harmonisateurs tout en respectant le classement des services.

Les échanges bilatéraux conduits par la mission du suivi personnalisé et des parcours professionnels (MS3P) avec les responsables de zone de gouvernance, les présentations dans les réunions de réseaux des directeurs, des secrétaires généraux, des opérateurs sont autant d'actions conduites pour mener à bien cet exercice.

Les chargés de mission d'encadrement demeurent 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 restent les référents de la doctrine auprès des harmonisateurs sur les parcours dans la mesure où ils intègrent une vision nationale.

Au cours de leurs 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 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 2022

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

Légende : 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 | 399 <i>345</i> | 42,61% | 57,39% | 74 <i>112</i> | 47,30% | 52,70% | 67 <i>69</i> | 46,27% | 53,79% | 42 ans <i>43 ans</i> | 32 ans <i>33 ans</i> | 64 ans <i>63 ans</i> | 12 ans 8 mois <i>12 ans</i> |
| IGPEF CN | 829 <i>721</i> | 34,86% | 65,14% | 163 <i>107</i> | 33,13% | 66,87% | 80 <i>79</i> | 33,75% | 66,25% | 52 ans <i>53 ans</i> | 45 ans <i>44 ans</i> | 64 ans <i>66 ans</i> | 12 ans 8 mois <i>12 ans 7 mois</i> |
| AUEC | 26 <i>27</i> | 65% <i>63%</i> | 35% <i>37%</i> | 10 <i>10</i> | 50% <i>60%</i> | 50% <i>40%</i> | 4 <i>5</i> | 75% <i>60%</i> | 25% <i>40%</i> | 47 ans <i>44 ans</i> | 38 ans <i>35 ans</i> | 53 ans <i>60 ans</i> | 14 ans 5 mois <i>10 ans 4 mois</i> |
| AUGE | 63 <i>64</i> | 51% <i>50%</i> | 49% <i>50%</i> | 0 <i>13</i> | 0% <i>38,46%</i> | 0% <i>61,54%</i> | 0 <i>5</i> | 0% <i>60%</i> | 0% <i>40%</i> | / <i>53 ans</i> | / <i>45 ans</i> | / <i>61 ans</i> | / <i>12 ans</i> |
| AUGE_ES | 1 <i>3</i> | 100% <i>66,67%</i> | 0 <i>33,33%</i> | 0 <i>3</i> | 0% <i>66,67%</i> | 0% <i>33,33%</i> | 0 <i>2</i> | 0% <i>50%</i> | 0% <i>50%</i> | / <i>62 ans 6 mois</i> | / <i>61 ans</i> | / <i>64 ans</i> | / <i>5 ans</i> |
| AAE | 3726 <i>5701</i> | 69,20% <i>72%</i> | 30,80% <i>28%</i> | 71 <i>69</i> | 69% <i>69,6%</i> | 31% <i>30,4%</i> | 20 <i>22</i> | 70% <i>72,73%</i> | 30% <i>27,27%</i> | 54 ans <i>58 ans</i> | 48 ans <i>47 ans</i> | 63 ans <i>62 ans</i> | 21 ans <i>/</i> |
| APAE | 774 <i>698</i> | 60,30% <i>61,50%</i> | 39,70% <i>38,50%</i> | 83 <i>81</i> | 69% <i>68%</i> | 31% <i>32%</i> | 42 <i>40</i> | 61,90% <i>62,50%</i> | 38,10% <i>37,50%</i> | 53 ans 5 mois <i>52 ans 4 mois</i> | 44 ans <i>42 ans</i> | 64 ans <i>63 ans</i> | 17 ans 4 mois <i>14 ans 5 mois</i> |
| AAHCE | 881 <i>867</i> | 57% <i>56%</i> | 43% <i>44%</i> | 87 <i>81</i> | 52,90% <i>52%</i> | 47,10% <i>48%</i> | 42 <i>41</i> | 57,10% <i>56%</i> | 42,90% <i>44%</i> | 51 ans 5 mois <i>51 ans</i> | 43 ans 9 mois <i>42 ans 1 mois</i> | 65 ans 6 mois <i>64 ans 5 mois</i> | 11 ans 2 mois <i>10 ans 11 mois</i> |
| AAHCE_ES | 48 <i>52</i> | 54,20% <i>63,50%</i> | 45,8% <i>36,50%</i> | 16 <i>22</i> | 62,5% <i>70%</i> | 37,50% <i>30%</i> | 13 <i>16</i> | 61,5% <i>68,75%</i> | 38,5% <i>31,25%</i> | 57 ans 5 mois <i>58 ans</i> | 51 ans <i>54 ans 8 mois</i> | 63 ans <i>63 ans</i> | 7 ans <i>5 ans 9 mois</i> |
| ITPE | 4450 <i>4472</i> | 22,11% <i>21,70%</i> | 77,89% <i>78,30%</i> | 192 <i>64</i> | 25,50% <i>26,50%</i> | 74,50% <i>73,50%</i> | 19 <i>17</i> | 31,58% <i>23,50%</i> | 68,42% <i>76,50%</i> | 52 ans 7 mois <i>53 ans</i> | 45 ans 1 mois <i>45 ans 2 mois</i> | 59 ans 2 mois <i>60 ans 7 mois</i> | 13 ans 7 mois <i>15 ans 3 mois</i> |
| IDTPE | 2000 <i>1878</i> | 33,55% <i>30,90%</i> | 66,45% <i>69,10%</i> | 331 <i>240</i> | 31,12% <i>27,50%</i> | 68,88% <i>72,50%</i> | 194 <i>184</i> | 33,5% <i>31%</i> | 66,5% <i>69%</i> | 44 ans 11 mois <i>44 ans</i> | 31 ans <i>31 ans</i> | 63 ans <i>62 ans</i> | 14 ans 8 mois <i>14 ans 4 mois</i> |

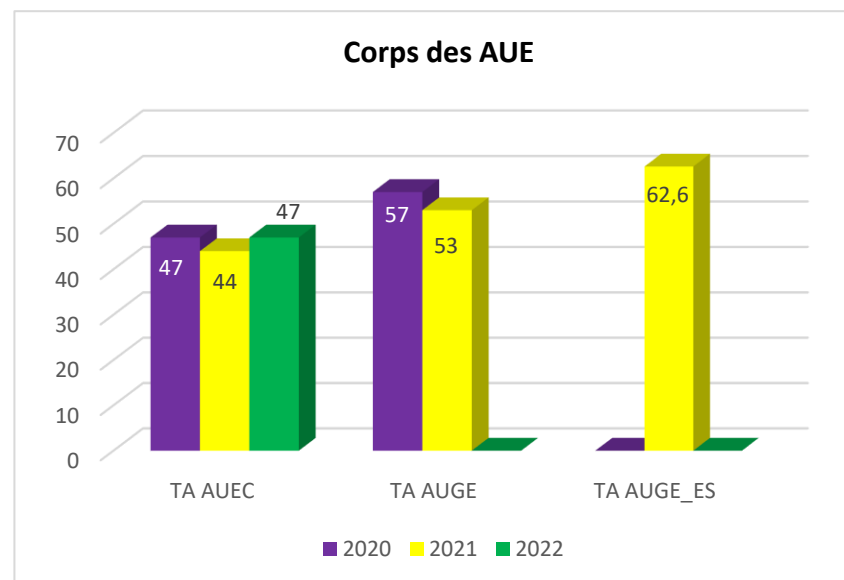
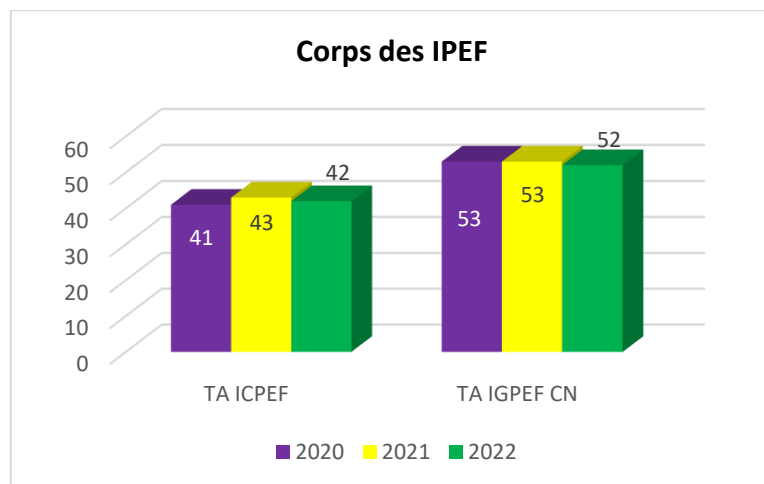
Catégorie A (suite)

Légende : 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 HC Vivier 1 Vivier 2 Vivier 3 | nc | nc | nc | 171 <i>117</i> | 32,16% <i>23,90%</i> | 67,84% <i>76,10%</i> | 128 <i>106</i> 33 <i>31</i> 87 <i>68</i> 8 <i>7</i> | 29,69% <i>25,50%</i> 27,27% <i>72,73%</i> 32,18% <i>67,82%</i> 12,50% <i>87,50%</i> | 70,31% <i>74,50%</i> <i>72,73%</i> <i>67,82%</i> <i>87,50%</i> | 56 ans <i>54 ans 4 mois</i> 56 ans <i>53 ans</i> 53 ans 1 mois <i>52 ans 5 mois</i> 59 ans 2 mois <i>58 ans</i> | 44 ans 9 mois <i>44 ans 5 mois</i> 49 ans 5 mois <i>47 ans 5 mois</i> 44 ans 9 mois <i>44 ans 5 mois</i> 53 ans 10 mois <i>55 ans 5 mois</i> | 64 ans 11 mois <i>63 ans</i> 64 ans 9 mois <i>63 ans 5 mois</i> 65 ans 11 mois <i>63 ans</i> 64 ans 9 mois <i>63 ans</i> | 12 ans 9 mois <i>14 ans 4 mois</i> 16 ans 3 mois <i>14 ans 10 mois</i> 11 ans 8 mois <i>11 ans 8 mois</i> 10 ans 5 mois <i>16 ans 8 mois</i> |
| ITPE HC_ES | 105 <i>106</i> | 13,30% | 86,70% | 36 <i>29</i> | 11,12% | 88,88% | 19 <i>19</i> | 15,79% | 84,21% | 59 ans 6 mois <i>59 ans</i> | 54 ans 4 mois <i>53 ans</i> | 62 ans 7 mois <i>63 ans</i> | 4 ans 6 mois <i>/</i> |
| CED | nc <i>nc</i> | nc | nc | nc <i>10</i> | | | 4 <i>2</i> | 75% | 25% | 42 ans <i>52 ans</i> | 42 ans <i>49 ans</i> | 42 ans <i>56 ans</i> | 5 ans <i>16 ans 5 mois</i> |
| CEDP | 60 <i>69</i> | 82% | 18% | 22 <i>16</i> | 91% | 9% | 2 <i>2</i> | 100% | 0% | 55 ans <i>58 ans</i> | 53 ans <i>57 ans</i> | 57 ans <i>59 ans</i> | 22 ans <i>17 ans</i> |
| CED HC | nc <i>nc</i> | nc | nc | 9 <i>5</i> | 44% | 56% | 2 <i>4</i> | 0% | 100% | 49 ans <i>53 ans</i> | 46 ans <i>47 ans</i> | 42 ans <i>59 ans</i> | 8 ans <i>8 ans</i> |
| APSSAE | 84 <i>69</i> | 93% | 7% | 39 <i>43</i> | 95% | 5% | 11 <i>10</i> | 91% <i>100%</i> | 9% <i>0%</i> | 57 ans <i>56 ans</i> | 48 ans <i>52 ans</i> | 65 ans <i>61 ans</i> | 10 ans <i>8 ans 6 mois</i> |
| PTEM HC | 13 <i>16</i> | 15% | 85% | 8 <i>8</i> | 13% | 87% | 2 <i>2</i> | 50% | 50% | 58 ans 6 mois <i>52 ans</i> | 58 ans <i>47 ans</i> | 59 ans <i>58 ans</i> | 11 ans <i>21 ans</i> |
| Capitaine de port 2 ^e classe (OP) | 94 | 5% | 95% | 21 | 0% | 100% | 2 | 0% | 100% | 56 ans | 50 ans | 63 ans | 8 ans 6 mois |
| Capitaine de port 1 ^{ère} classe (OP) | 55 <i>55</i> | 4% <i>4%</i> | 96% <i>96%</i> | 14 <i>13</i> | 0% <i>0%</i> | 100% <i>100%</i> | 4 <i>3</i> | 0% <i>0%</i> | 100% <i>100%</i> | 54 ans <i>49 ans</i> | 50 ans <i>44 ans</i> | 57 ans <i>59 ans</i> | 9 ans <i>13 ans</i> |
| Capitaine de port hors classe (OP) | 94 | 5% | 95% | 5 | 20% | 80% | 1 | 0% | 100% | 57 ans | 57 ans | 57 ans | 13 ans |

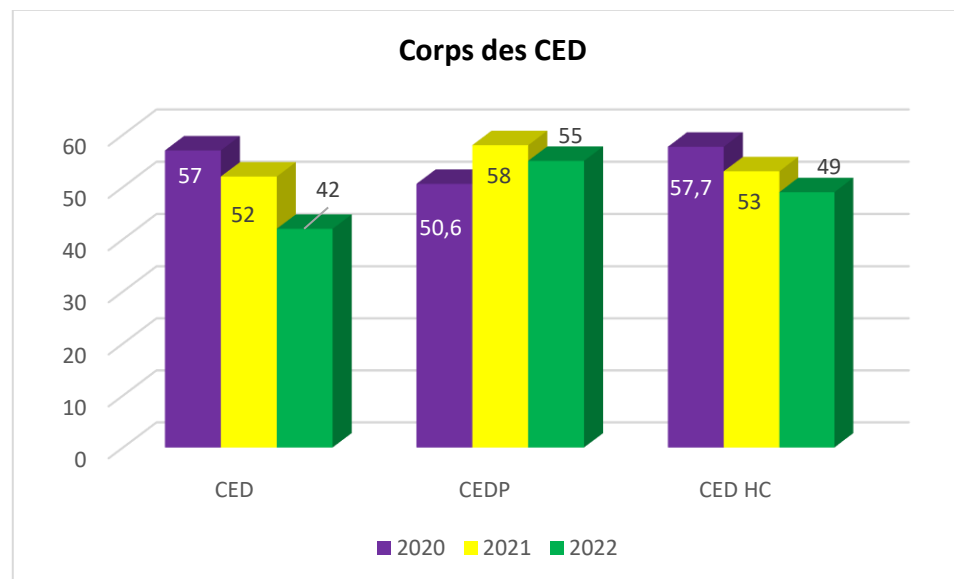
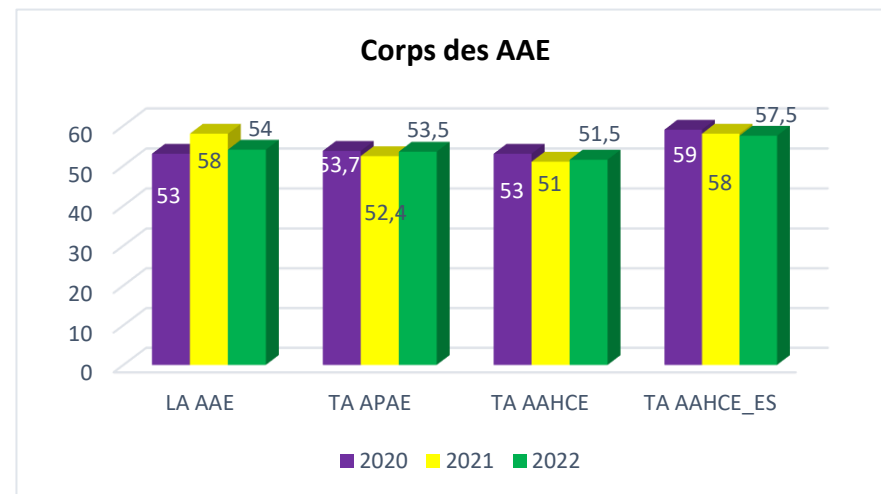
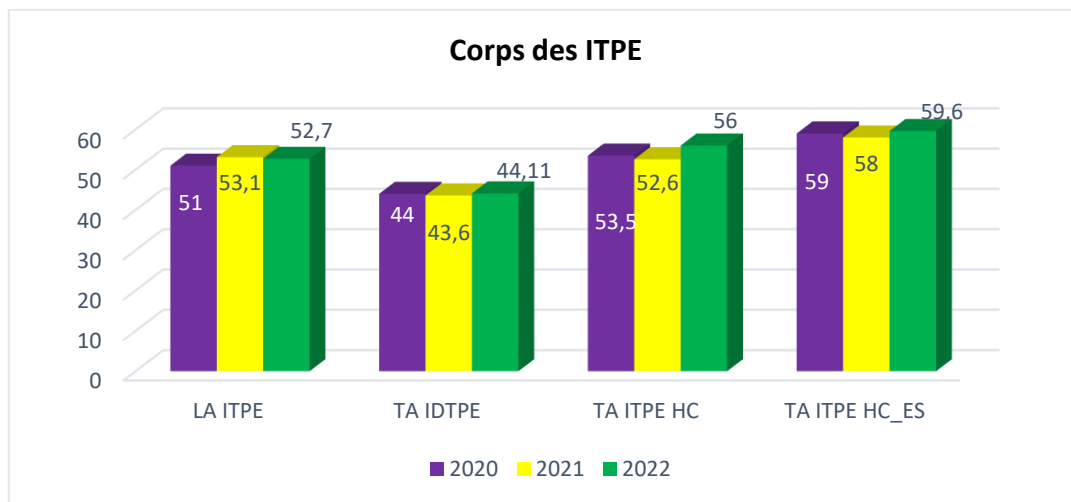
Aucun poste de promotion disponible en 2021

Moyenne d'âge des promus par filière_catégorie A
Corps des IPEF et des AUE

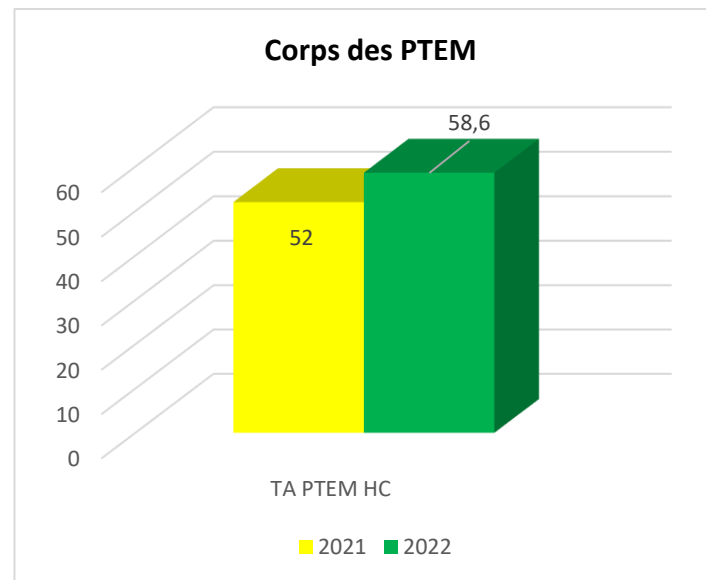
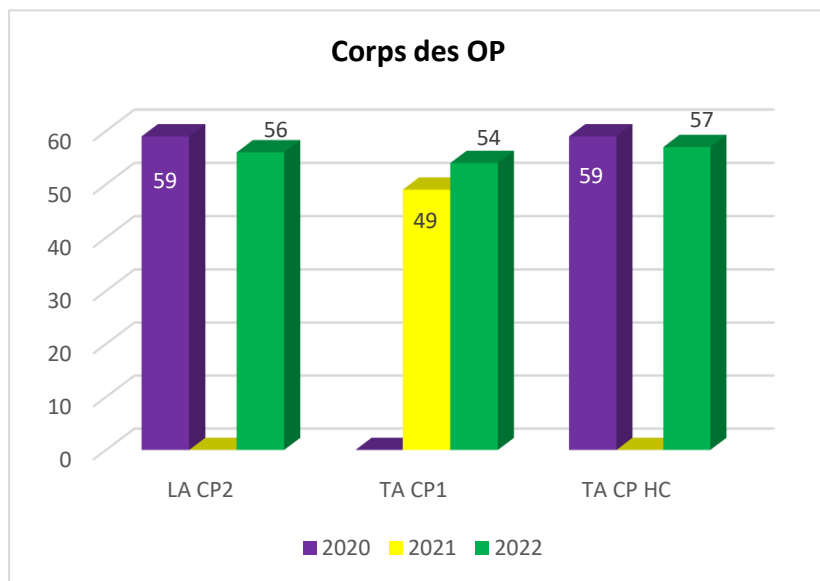


- * En 2020, aucun agent n'était éligible à l'échelon spécial AUGE
- * TA AUGE et échelon spécial : le volume de promotion ayant été saturé les années passées, il ne pouvait y avoir de promotion au titre de 2022.

Corps des ITPE, AAE et CED



Corps des OP et PTEM



Catégorie B

La conférence sur les perspectives salariales du 6 juillet 2021 a acté de revaloriser et d'harmoniser les taux pro-pro des catégories "types" B et C. L'objectif étant de :

- Gommer les divergences de taux entre départements ministériels pour des corps à statut comparable, et favoriser les mobilités
- Elargir les perspectives de promotions pour les agents
- Participer à la politique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en mettant l'accent sur les corps et filières particulièrement féminisés.

Pour 2022, les taux de promotion de certains grades ont bénéficié d'une évolution conséquente, ce qui a impacté l'exercice promotion en augmentant sensiblement le nombre de promotion dans certains grades.

Légende : Données 2022 - *Données 2021*

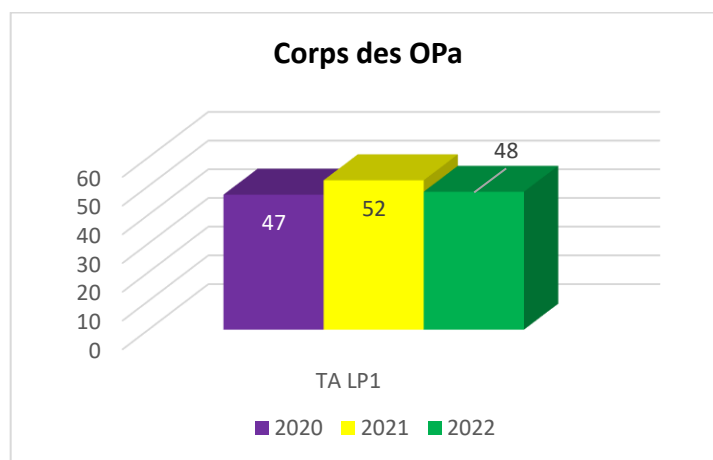
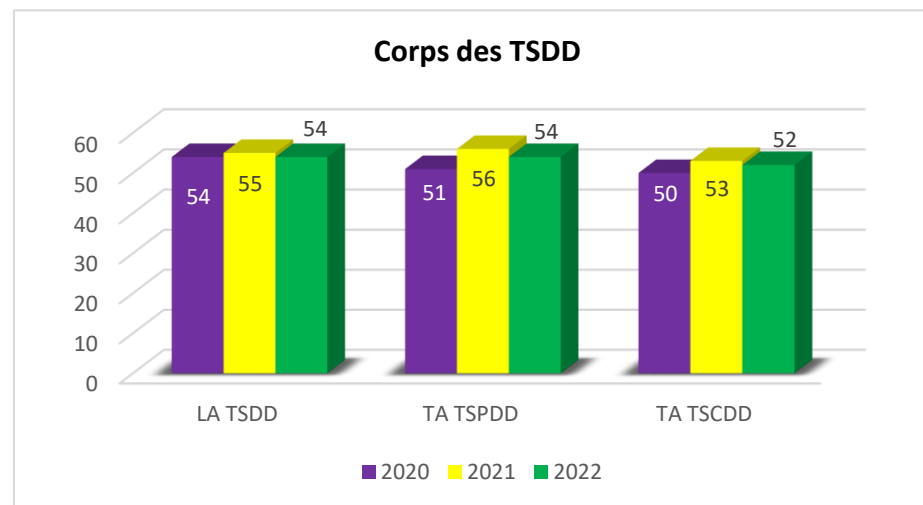
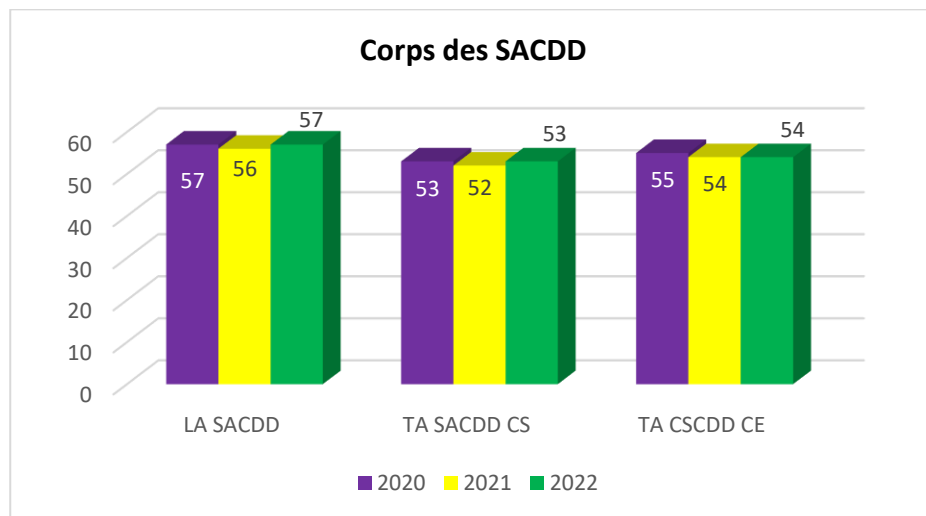
| Corps / Grade | Promouvables | | | Agents classés harmonisateurs | | | promus | | | Age moyen des promus | Age minimum des promus | Age maximum des promus | Ancienneté moyenne dans le corps ou le grade d'origine |
|---------------|---------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--|
| | Nombre | % F | % H | Nombre | % F | % H | Nombre | % F | % H | | | | |
| SACDD CN | 4551 <i>4971</i> | 83,39% <i>83,49%</i> | 16,61% <i>16,51%</i> | 135 <i>127</i> | 85,93% <i>88,19%</i> | 14,07% <i>11,81%</i> | 43 <i>58</i> | 83,72% <i>84,48%</i> | 16,28% <i>15,52%</i> | 57 ans <i>56 ans</i> | 48 ans <i>41 ans</i> | 65 ans <i>65 ans</i> | 8 ans 3 mois <i>29 ans 11 mois</i> |
| SACDD CS | 1326 <i>1259</i> | 74,74% <i>73,15%</i> | 25,26% <i>26,85%</i> | 250 <i>93</i> | 76,80% <i>75,13%</i> | 23,20% <i>24,87%</i> | 219 206 AG, 13 CTT 118 <i>112 AG, 6 CTT</i> | 77,17% <i>73,73%</i> | 22,83% <i>26,27%</i> | 53 ans <i>52 ans</i> | 36 ans <i>34 ans</i> | 66 ans <i>65 ans</i> | 12 ans 1 mois <i>11 ans 4 mois</i> (cat B) |
| SACDD CE | 1424 <i>1260</i> | 68,96% <i>74,37%</i> | 31,04% <i>25,63%</i> | 165 <i>163</i> | 73,33% <i>70,55%</i> | 26,67% <i>29,45%</i> | 129 114 AG, 15 CTT 97 <i>86 AG, 11 CTT</i> | 68,99% <i>74,23%</i> | 31,01% <i>25,77%</i> | 54 ans <i>54 ans</i> | 39 ans <i>34 ans</i> | 66 ans <i>66 ans</i> | 7 ans 1 mois <i>7 ans 11 mois</i> |

Catégorie B (suite)

Légende : 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 | | | | |
| TSDD | 6385 <i>6781</i> | 5,60% <i>5,60%</i> | 94,40% <i>94,40%</i> | 116 <i>119</i> | 12,10% <i>10,09%</i> | 87,90% <i>89,91%</i> | 32 16 TG, 15 EEI, 1 NSMG 36 <i>18 TG, 17 EEI, 1 NSMG</i> | 12,50% <i>13,89%</i> | 87,50% <i>86,11%</i> | 54 ans <i>55 ans</i> | 42 ans <i>44 ans</i> | 64 ans <i>65 ans</i> | 27 ans 7 mois <i>29 ans 6 mois</i> |
| TSPDD | 551 <i>446</i> | 18,30% <i>14,13%</i> | 81,70% <i>85,87%</i> | 133 <i>105</i> | 13,50% <i>10,40%</i> | 86,50% <i>89,60%</i> | 109 66 TG, 37 EEI, 6 NSMG 50 <i>27 TG, 20 EEI, 3 NSMG</i> | 17,40% <i>16%</i> | 82,60% <i>84%</i> | 54 ans <i>56 ans</i> | 35 ans <i>46 ans</i> | 65 ans <i>66 ans</i> | 10 ans 6 mois <i>11 ans 8 mois</i> |
| TSCDD | 1721 <i>1769</i> | 19,50% <i>19,20%</i> | 80,50% <i>80,20%</i> | 274 <i>234</i> | 16,80% <i>16,20%</i> | 83,20% <i>83,80%</i> | 183 131 TG, 44 EEI, 8 NSMG 142 <i>99 TG, 37 EEI, 6 NSMG</i> | 19,70% <i>19,72%</i> | 80,30% <i>80,28%</i> | 52 ans <i>53 ans</i> | 35 ans <i>33 ans</i> | 66 ans <i>64 ans</i> | 10 ans 2 mois <i>12 ans 7 mois</i> |
| Lieutenant de port 1 ^{ère} cl (OPa) | 116 <i>121</i> | 3% <i>3%</i> | 97% <i>97%</i> | 53 <i>55</i> | 0% <i>0%</i> | 100% <i>100%</i> | 20 <i>15</i> | 0% <i>0%</i> | 100% <i>100%</i> | 48 ans <i>52 ans</i> | 34 ans <i>47 ans</i> | 58 ans <i>58 ans</i> | 11 ans <i>12 ans</i> |

Moyenne d'âge des promus par filière_catégorie B
Corps des SACDD, TSDD et OPa



Catégorie C

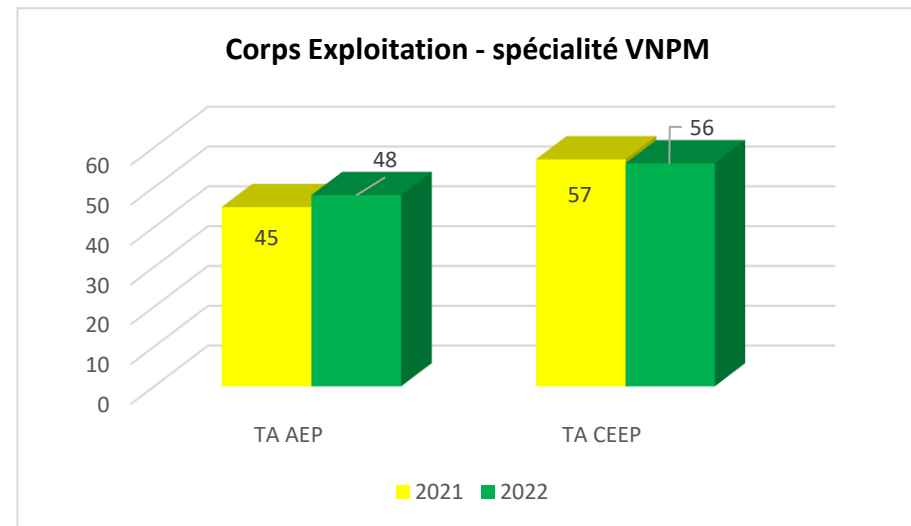
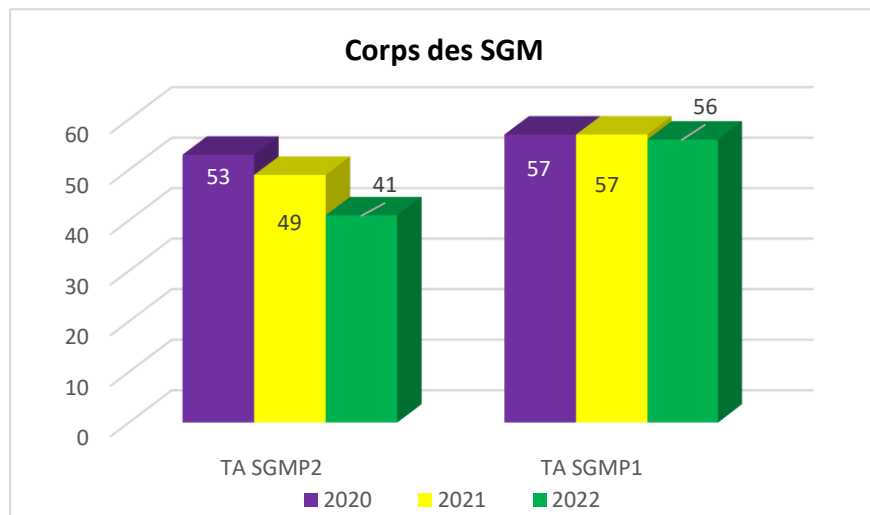
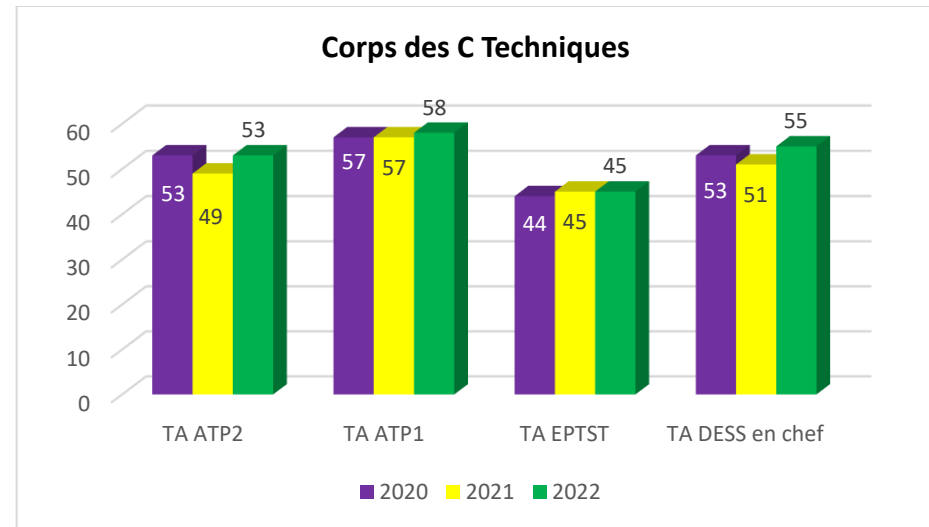
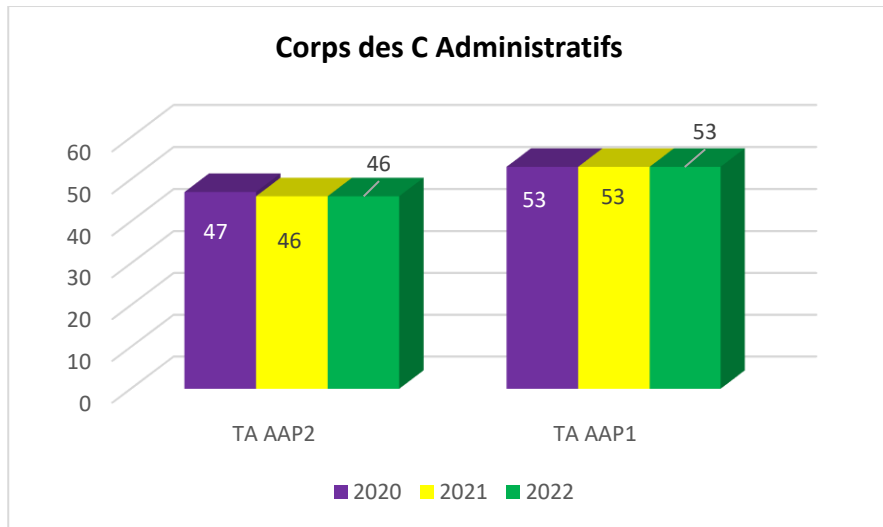
L'évolution conséquente du nombre de promotions pour certains grades relève de la revalorisation des taux de promotion (comme pour la catégorie B)

Légende : 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 | 465 <i>459</i> | 89,25% <i>87,80%</i> | 10,75% <i>12,20%</i> | 138 <i>130</i> | 89,86% <i>86,92%</i> | 10,14% <i>13,08%</i> | 103 <i>59</i> | 88,35% <i>88,14%</i> | 11,65% <i>11,86%</i> | 46 ans <i>46 ans</i> | 29 ans <i>31 ans</i> | 67 ans <i>63 ans</i> | 9 ans 2 mois <i>9 ans 2 mois</i> |
| TA AAP1 | 1784 <i>2015</i> | 77,97% <i>78,41%</i> | 22,03% <i>21,59%</i> | 365 <i>331</i> | 84,11% <i>83,99%</i> | 15,89% <i>16,01%</i> | 280 <i>188</i> | 81,43% <i>78,72%</i> | 18,57% <i>21,28%</i> | 53 ans <i>53 ans</i> | 32 ans <i>36 ans</i> | 66 ans <i>66 ans</i> | 10 ans <i>14 ans 1 mois</i> |
| TA ATP2 | 51 <i>61</i> | 21,57% <i>24,59%</i> | 78,43% <i>75,41%</i> | 18 <i>18</i> | 27,78% <i>38,88%</i> | 72,22% <i>61,12%</i> | 13 <i>12</i> | 38,46% <i>24,59%</i> | 61,54% <i>75,41%</i> | 53 ans <i>49 ans</i> | 33 ans <i>30 ans</i> | 65 ans <i>59 ans</i> | 16 ans 9 mois <i>18 ans 6 mois</i> |
| TA ATP1 | 217 <i>244</i> | 27,19% <i>28,28%</i> | 72,81% <i>71,72%</i> | 73 <i>75</i> | 24,67% <i>20%</i> | 75,33% <i>80%</i> | 30 <i>13</i> | 26,67% <i>23,08%</i> | 73,33% <i>76,92%</i> | 58 ans <i>57 ans</i> | 42 ans <i>47 ans</i> | 67 ans <i>64 ans</i> | 15 ans 10 mois <i>15 ans 7 mois</i> |
| TA ETPST | 56 <i>61</i> | 12,50% <i>11,47%</i> | 87,50% <i>88,53%</i> | 13 <i>11</i> | 15,38% <i>0%</i> | 84,62% <i>100%</i> | 8 <i>6</i> | 25% <i>0%</i> | 75% <i>100%</i> | 45 ans <i>45 ans</i> | 35 ans <i>38 ans</i> | 56 ans <i>52 ans</i> | 18 ans 6 mois <i>18 ans 8 mois</i> |
| TA Dessinateur en chef | 145 <i>161</i> | 13,10% <i>14%</i> | 86,90% <i>86%</i> | 83 <i>93</i> | 15,66% <i>18,28%</i> | 84,34% <i>81,72%</i> | 20 <i>11</i> | 20% <i>18,18%</i> | 80% <i>81,82%</i> | 55 ans <i>51 ans</i> | 43 ans <i>40 ans</i> | 62 ans <i>63 ans</i> | 20 ans 7 mois <i>20 ans 9 mois</i> |
| TA SGMP2 | 8 <i>7</i> | 48% <i>33%</i> | 52% <i>67%</i> | 11 <i>6</i> | 91% <i>50%</i> | 9% <i>50%</i> | 8 <i>1</i> | 50% <i>0%</i> | 50% <i>100%</i> | 41 ans <i>53 ans</i> | 33 ans <i>53 ans</i> | 53 ans <i>53 ans</i> | 9 ans <i>23 ans 5 mois</i> |
| TA SGMP1 | 140 <i>140</i> | 51% <i>51%</i> | 49% <i>49%</i> | 36 <i>36</i> | 39% <i>39%</i> | 61% <i>61%</i> | 11 <i>11</i> | 45% <i>45%</i> | 55% <i>55%</i> | 56 ans <i>56 ans</i> | 47 ans <i>47 ans</i> | 62 ans <i>62 ans</i> | 15 ans <i>15 ans</i> |
| TA AEP (VNPM) | 28 <i>/</i> | 14% <i>/</i> | 86% <i>/</i> | 16 <i>/</i> | 13% <i>/</i> | 87% <i>/</i> | 7 <i>5</i> | 13% <i>nc</i> | 87% <i>nc</i> | 48 ans <i>45 ans</i> | 38 ans <i>31 ans</i> | 56 ans <i>57 ans</i> | 10 ans <i>10 ans</i> |
| TA CEEP (VNPM) | 1030 <i>/</i> | 12% <i>/</i> | 88% <i>/</i> | 145 <i>/</i> | 6% <i>/</i> | 94% <i>/</i> | 113 <i>62</i> | 11% <i>nc</i> | 89% <i>nc</i> | 56 ans <i>57 ans</i> | 30 ans <i>32 ans</i> | 63 ans <i>63 ans</i> | 21 ans <i>25 ans</i> |

Moyenne d'âge des promus par filière_catégorie C

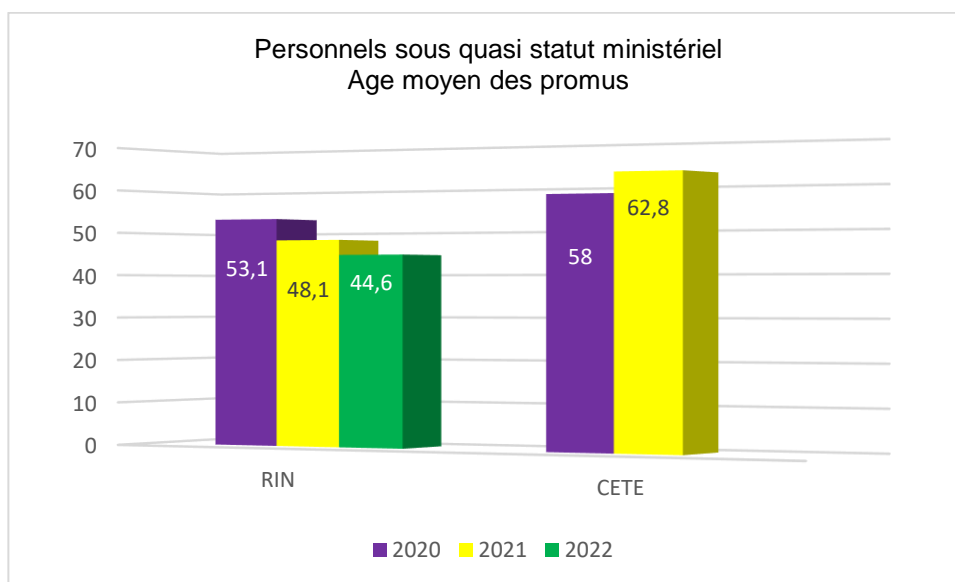
Corps des C Administratifs, C Techniques, SGM et des personnels exploitation



Personnels sous quasi-statuts

| Corps / grade | Nombre de promouvables | Nombre de promus | Age moyen des promus |
|---------------|------------------------|------------------|----------------------|
| RIN | 80 | 5 | 44 ans 6 mois |
| CETE | 23 | 0 | / |

Au titre de l'année 2022, les promotions pour les personnels CETE et SETRA ont été consacrées aux avancements d'échelon sans changement de classe.



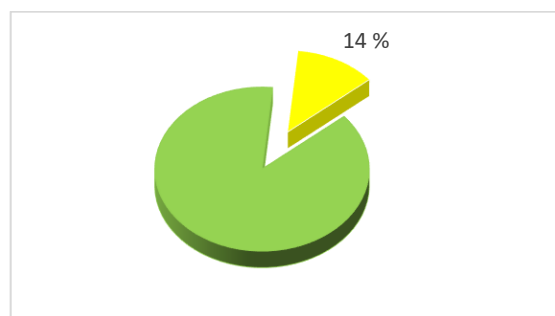
Répartition personnels RIN

| Grade de promotion | Promouvables | | Proposés | | Promus | |
|--------------------|--------------|------|----------|------|--------|------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Hors catégorie | 28 | 31 | 10 | 9 | 3 | 3 |
| Femmes | 18 | 19 | 7 | 6 | 3 | 2 |
| Hommes | 10 | 12 | 3 | 3 | 0 | 1 |
| Cat. Exc | 44 | 45 | 7 | 8 | 2 | 2 |
| Femmes | 17 | 24 | 4 | 6 | 0 | 1 |
| Hommes | 27 | 21 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| Ech. spécial | 3 | 4 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Femmes | 1 | 2 | - | - | - | - |
| Hommes | 2 | 2 | - | 1 | - | 1 |

Les experts, les spécialistes

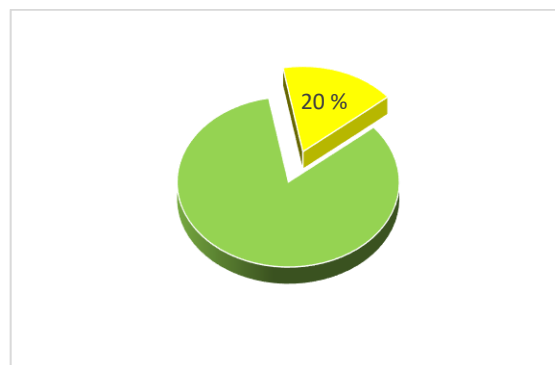
- Tableau d'avancement au grade d'ingénieur des travaux publics de l'Etat hors classe

En 2022, 128 agents ont été promus au grade d'ITPE hors classe. Parmi eux, **18** agents sont répertoriés comme experts ou spécialistes, soit **14 %**



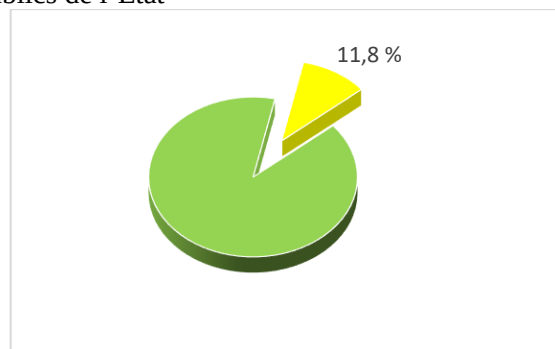
- Tableau d'avancement au grade d'ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat.

En 2022, 194 agents ont été promus au grade d'IDTPE. Parmi eux, **39** agents sont répertoriés comme experts ou spécialistes, soit **20 %**.



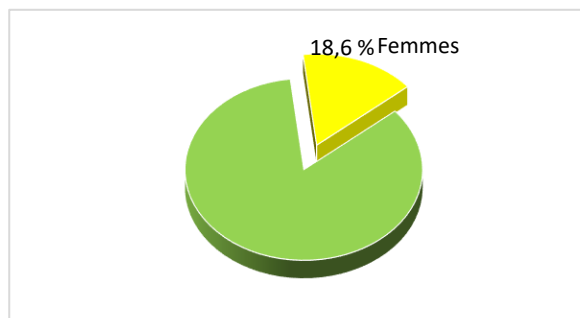
- Liste d'aptitude au grade d'ingénieur des travaux publics de l'Etat

En 2022, 17 agents ont été promus au grade d'ITPE. Parmi eux, **2** agents sont répertoriés comme experts ou spécialistes, soit **11,8 %**



➤ Part des femmes parmi les experts et spécialistes promus

En 2022, les femmes représentent **18,6%** des experts et spécialistes promus, tous grades confondus.



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 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.

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 2.

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 service au moins égale à 70% d'un service à temps plein doivent être proposés par leurs fédérations syndicales pour un changement de corps.

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 :

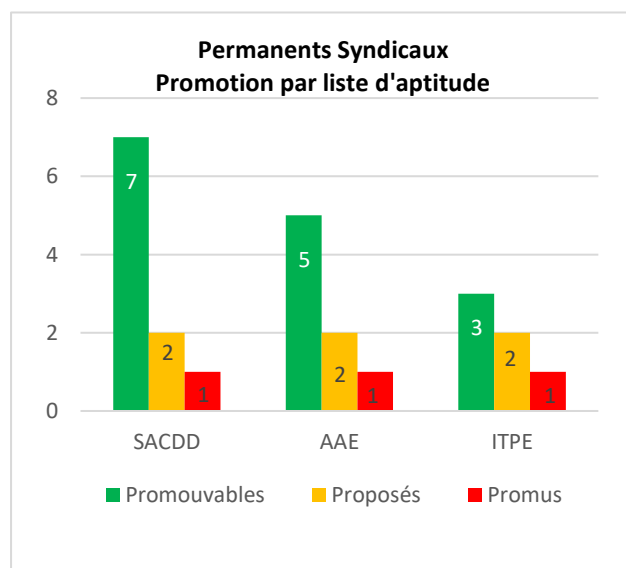
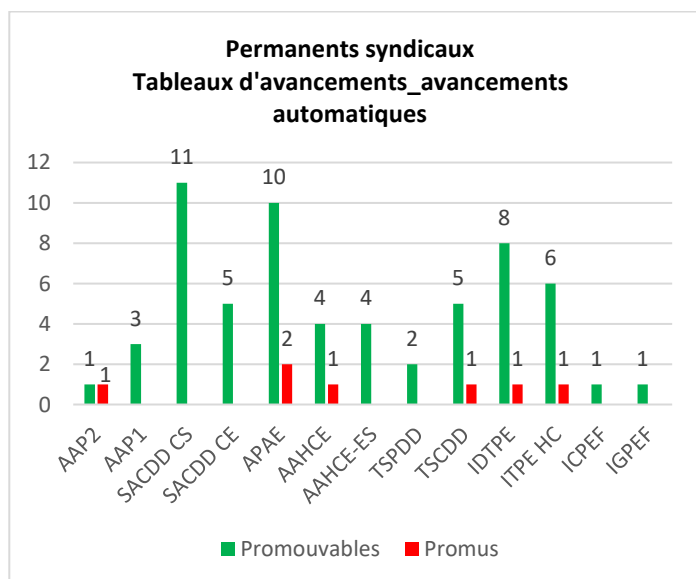
- qu'ils réunissent les conditions statutaires requises ;
- et qu'ils justifient d'une ancienneté au moins égale à l'ancienneté moyenne des fonctionnaires ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement.

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

73% des agents exerçant une activité syndicale $\geq 70\%$ étaient promouvables (au regard des conditions statutaires). Parmi eux, 10% ont bénéficié de la promotion automatique car ils remplissaient les conditions statutaires et détenaient l'ancienneté moyenne dans le grade.

➤ Changement de catégorie

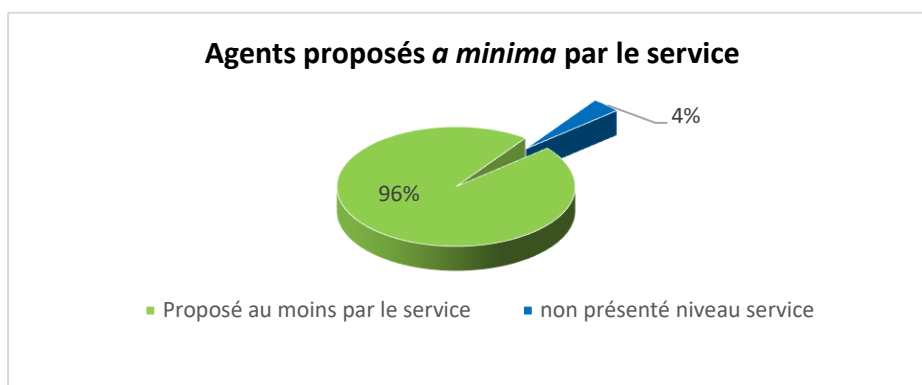
88% des agents exerçant une activité syndicale $\geq 70\%$ étaient promouvables ;
40% ont fait l'objet d'une proposition par une organisation syndicale ;
50% des agents proposés ont été promus.



Situations signalées par les organisations syndicales

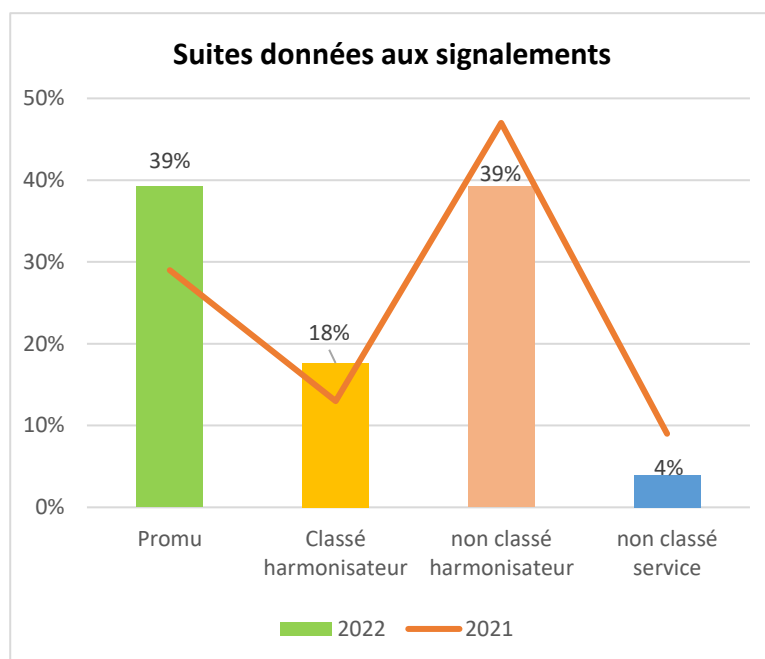
L'administration centrale a mis à disposition de chaque organisation syndicale représentative au comité technique ministériel (CTM) une rubrique sur la plateforme numérique dédiée pour qu'elle puisse faire remonter les dossiers signalés. Les dépôts sur les cas signalés ont fait l'objet *a minima* d'un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

- ▶ 51 situations signalées (36 Femmes – 15 Hommes)
 - 96% des situations signalées par une organisation syndicale ont fait l'objet d'une proposition au moins au niveau du chef de service.
 - 39% des agents signalés ont été promus
- ▶ niveau harmonisateur :
 - 18% des agents signalés étaient classés par l'harmonisateur en rang utile
 - 39% des agents signalés proposés par leur service n'ont pas été classés par l'harmonisateur



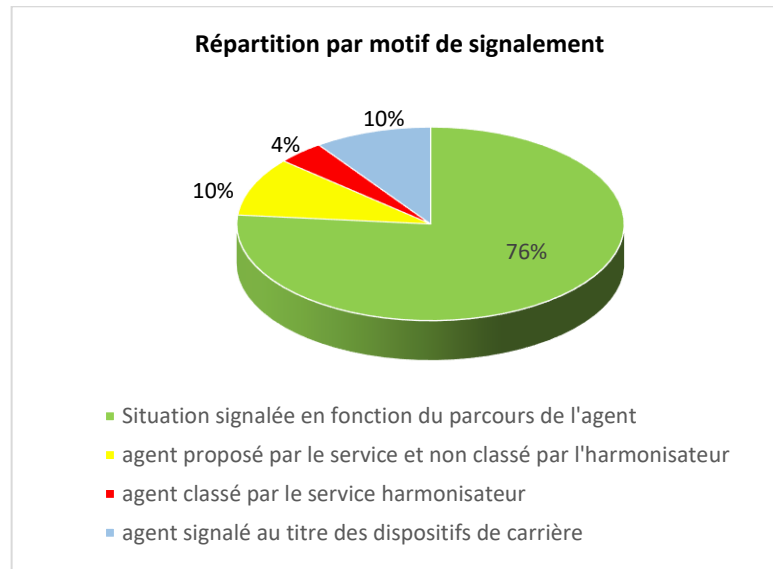
Suites données aux signalements

| Suites données aux signalements | 2022 | 2021 |
|---------------------------------|------|------|
| Promu | 39% | 29% |
| Classé harmonisateur non promu | 18% | 13% |
| Non classé harmonisateur | 39% | 43% |
| Non classé service | 4% | 9% |



Typologie des situations signalées :

- 76% concernent le parcours de l'agent,
- 10% des agents proposés par leur service et non retenus par l'harmonisateur
- 4% des agents classés par l'harmonisateur
- 10% 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, ont étudié avec attention chacune des situations. Cela s'est traduit par :

- Des retours d'information faits aux organisations syndicales :
 - par exemple, suite aux signalements d'agents non inscrits sur la liste des promouvables : sur ces cas d'espèces, les intéressés ne remplissaient pas les conditions statutaires. En parallèle, les listes de promouvables ont pu être consolidées suite à des échanges avec les services ;
 - des retours d'information auprès d'organisations syndicales ont été faits sur des situations individuelles confirmant notamment que les agents avaient bien été proposés par leurs services.

des échanges ont eu lieu avec certains harmonisateurs sur les cas signalés ou pas par les organisations syndicales, 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 : 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 :

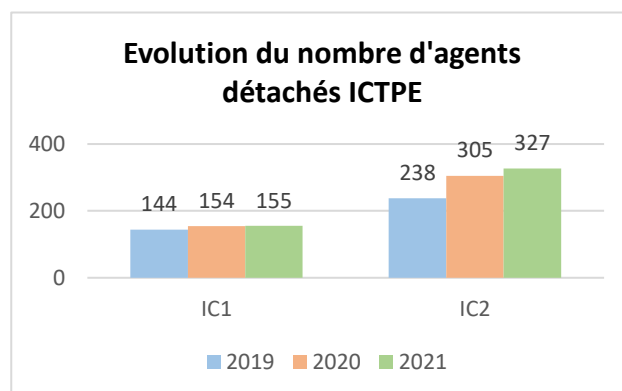
IC1 : 180 emplois

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](#)

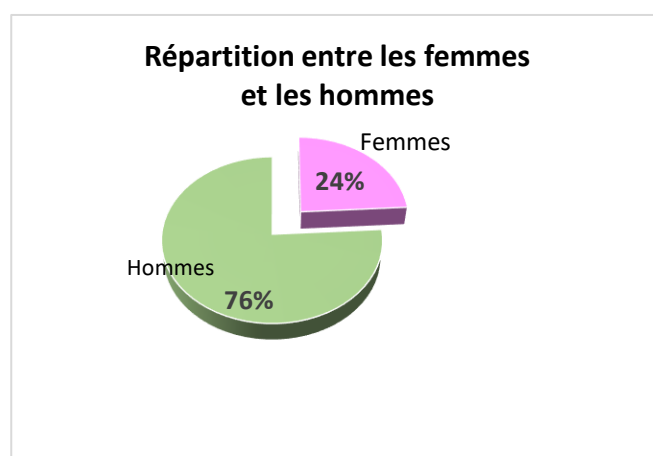
Evolution du nombre d'agents ayant été sur un emploi fonctionnel d'ICTPE

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------|------|------|------|
| IC1 | 144 | 154 | 155 |
| IC2 | 238 | 305 | 327 |
| Total | 382 | 459 | 482 |



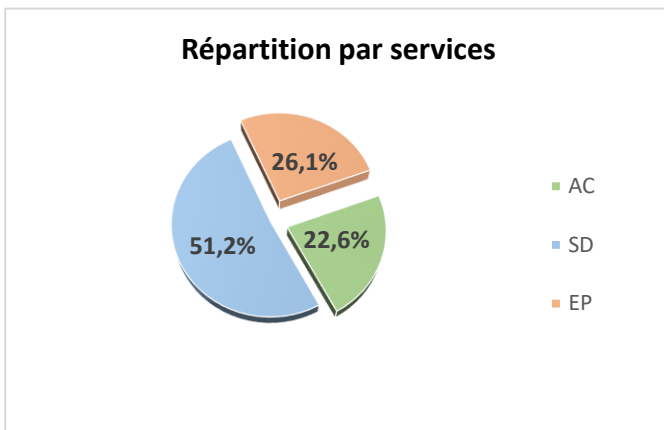
Répartition entre les femmes et les hommes détachés sur emplois ICTPE au 31/12/2021

| | Femmes | Hommes |
|-------|----------------------------|----------------------------|
| IC1 | 32 Femmes soit 21% | 123 Hommes soit 79% |
| IC2 | 84 Femmes soit 26% | 243 Hommes soit 74% |
| Total | 116 Femmes soit 24% | 366 Hommes soit 76% |



Répartition des emplois fonctionnels ICTPE
par services

| | IC1 | IC2 | Total |
|--------------|------------|------------|------------|
| AC | 45 | 64 | 109 |
| SD | 62 | 185 | 247 |
| EP | 48 | 78 | 126 |
| Total | 154 | 327 | 482 |



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

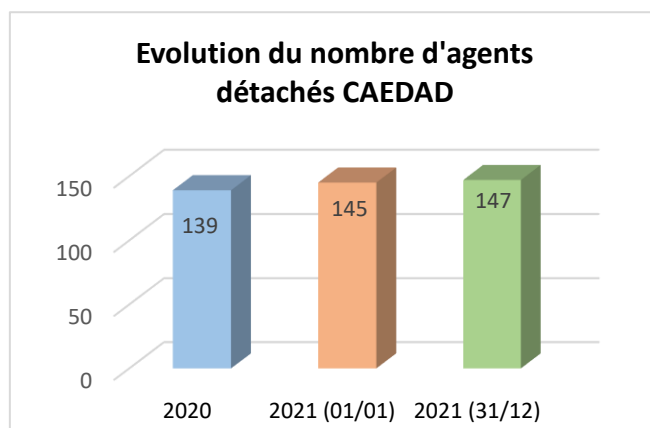
Rappel du contingentement : 152 emplois

[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 : 147 emplois

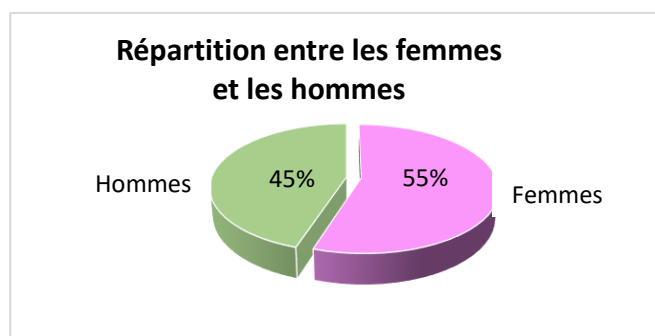
Evolution du nombre d'agents ayant été sur un emploi fonctionnel de CAEDAD

| 2020 | 01/01/21 | 31/12/2021 |
|------|----------|------------|
| 139 | 145 | 147 |



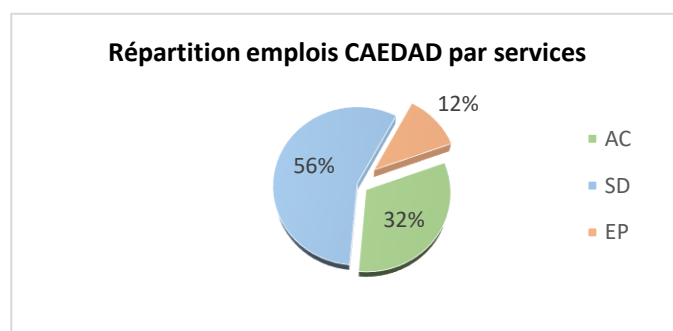
Répartition entre les femmes et les hommes détachés sur emplois CAEDAD au 31/12/2021

| | | |
|--------|----|-----|
| Femmes | 81 | 55% |
| Hommes | 66 | 45% |



Répartition des emplois fonctionnels CAEDAD par services

| AC | SD | EP |
|-----|-----|-----|
| 32% | 56% | 12% |



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

Eléments statistiques relatifs à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes Promotions 2022

| Cat | Corps | Corps/grade promotion | Promouvables | | Promus | |
|---|-------|-----------------------|--------------|----------|----------|----------|
| | | | % Femmes | % Hommes | % Femmes | % Hommes |
| Filière administrative et médico-sociale | | | | | | |
| A+ | AUE** | TA AUEC | 65,00% | 35,00% | 75% | 25% |
| | | TA AUGÉ | 51,00% | 49,00% | / | / |
| | | TA AUGÉ-ES | 100,00% | 0,00% | / | / |
| A | AAE | LA AAE | 69,20% | 30,80% | 70,00% | 30,00% |
| | | TA APAE | 60,30% | 39,70% | 61,90% | 38,10% |
| | | TA AAHCE | 57,00% | 43,00% | 57,10% | 42,90% |
| | | TA AAHCE_ES | 54,20% | 45,80% | 61,50% | 38,50% |
| A | CED* | LA CED | nc* | nc* | 100% | 0% |
| | | TA CEDP | 82% | 18% | 100% | 0% |
| | | TA CED HC | nc* | nc* | 0% | 100% |
| | | TA CED HC_ES | 0% | 0% | 0% | 0% |
| A | ASSAE | TA APSSAE | 93% | 7% | 91% | 9% |
| B | SACDD | LA SACDD CN | 83,39% | 16,61% | 83,72% | 16,28% |
| | | TA SACDD CS | 74,74% | 25,26% | 77,17% | 22,83% |
| | | TA SACDD CE | 68,96% | 31,04% | 68,99% | 31,01% |
| C | AAAE | TA AAP2 | 89,25% | 10,75% | 88,35% | 11,65% |
| | | TA AAP1 | 77,97 | 22,03 | 81,43% | 18,57 |
| Filière technique et exploitation | | | | | | |
| A | IPEF | TA ICPEF | 42,61% | 57,39% | 46,27% | 53,79% |
| | | TA IGPEF CN | 34,86% | 65,14% | 33,75% | 66,25% |
| A | ITPE | LA ITPE | 22,11% | 77,89% | 31,58% | 68,42% |
| | | TA IDTPE | 33,55% | 66,45% | 33,5% | 66,5% |
| | | TA ITPE HC | 32,16% | 67,84% | 29,69% | 70,31% |
| | | TA ITPE HC_ES | 13,30% | 86,70% | 15,79% | 84,21% |
| B | TSDD | LA TSDD | 5,60% | 94,40% | 12,50% | 87,50% |
| | | TA TSPDD | 18,30% | 81,70% | 17,40% | 82,60% |
| | | TA TSCDD | 19,50% | 80,50% | 19,70% | 80,30% |
| C | ATAE | TA ATP2 | 21,57% | 78,43% | 38,46% | 61,54% |
| | | TA ATP1 | 27,19% | 72,81% | 26,67% | 73,33% |
| C | ETST | TA ETPST | 12,50% | 87,50% | 25,00% | 75,00% |

| | | | | | | |
|--------------------|-------|----------------------------|--------|--------|--------|--------|
| C | DESS | TA Dess en chef | 13,10% | 86,90% | 20,00% | 80,00% |
| C | PETPE | TA AEP | 14,0% | 86,0% | 13,0% | 87,0% |
| | | TA CEEP | 12,0% | 88,0% | 11,0% | 89,0% |
| Filière Mer | | | | | | |
| A | PTEM | TA PTEM HC | 15,0% | 85,0% | 50,0% | 50,0% |
| 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 | 3,0% | 97,0% | 0,0% | 100,0% |
| C | SGM | TA SGMP2 | 33,0% | 67,0% | 0,0% | 100,0% |
| | | TA SGMP1 | 51,0% | 49,0% | 45,0% | 55,0% |

* 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 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 saturé les années passées, il ne pouvait y avoir de promotion au titre de 2022.

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 et 2024

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 % |

Saisine du guichet unique en cours pour obtenir les taux 2023-2025

| Corps | Grade de promotion | Rappel taux des années précédentes |
|--------------|---|---|
| DR DD | Directeur de recherche 1 ^{ère} catégorie | 21% |
| DR DD | Directeur de recherche classe exceptionnelle | 8% |
| CR DD | Chargé de recherche hors classe | 9% |
| ITPE | Ingénieur divisionnaire des TPE | 11% |
| CED | Chargé d'études documentaire principal | 7% |
| PTEM | Professeur technique de l'enseignement maritime hors classe | 14% |
| OP | Capitaine de port 1 ^{ère} classe | 7% |
| AUE | Architecte et urbaniste en chef de l'Etat | 21% |
| CTSS | Conseiller technique supérieur de service social | 10% |
| ASSAE | Assistant principal de service social | 14% |

Arrêté du 3 février 2022

| Corps | Grade de promotion | Rappel taux des années précédentes |
|--------------|--|---|
| IPEF | Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts | 20% |
| | Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe normale | 11% |
| | Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe exceptionnelle | 10% |

