

Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels de l'administration centrale des ministères de l'éducation nationale et de la jeunesse, de l'enseignement supérieur et de la recherche et des sports et des jeux olympiques et paralympiques

Bilan de la mise en œuvre – Exercice 2024

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré des dispositions statutaires prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Déclinaison des lignes de gestion ministérielles, les lignes directrices de gestion de l'administration centrale, tout en s'inscrivant dans leur continuité, fixent les orientations générales de la politique de l'administration centrale des ministères en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables.

Elles décrivent les procédures relatives à l'organisation des campagnes d'avancement et de promotion des personnels administratifs, ITRF, sociaux et de santé, que l'administration centrale met en œuvre et pour lesquelles l'administration centrale émet des propositions ou prononce des promotions.

Les lignes directrices de gestion sont établies pour 3 ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période. Soumises à l'avis du comité technique de l'administration centrale lors de ses séances des 1er et 10 février 2021, les lignes directrices de gestion ont fait l'objet, en 2021, d'une première révision. Cette révision visait à préciser la situation des personnels des corps enseignants jusqu'alors affectés dans les services d'administration centrale et leur rattachement aux lignes directrices de gestion de l'administration centrale pour ce qui concerne leurs corps d'accueil. Cette révision a été soumise à l'avis du comité technique de l'administration centrale lors de sa séance du 10 décembre 2021. Les lignes directrices de gestion ont été publiées respectivement les 12 février et 31 décembre 2021 sur l'intranet Pléiade.

En 2024, elles ont fait l'objet d'une deuxième révision, notamment pour prendre en compte les évolutions apportées aux lignes directrices de gestion ministérielles adoptées en novembre 2023. Les modifications apportées portent sur:

- la détermination de la quotité de temps consacrée à l'activité syndicale à prendre en compte pour établir la promouvabilité des agents ;
- l'accompagnement individualisé des agents via le pôle d'accompagnement et de développement professionnel ;
- l'accompagnement des dispositifs de rupture conventionnelle et de retraite progressive ;
- la transparence et la communication de statistiques des promotions .

A l'occasion de cette révision des modifications tenant aux évolutions du Code général de la fonction publique et aux évolutions législatives ont également été apportées.

Cette dernière révision a été soumise à l'avis du comité social de l'administration centrale lors de sa séance du 3 juin 2024. Les lignes directrices de gestion ont été publiées le 20 décembre 2024 sur l'intranet Pléiade.

L'article 6 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion prévoit que la mise en œuvre des lignes directrices de gestion doit faire l'objet d'un bilan établi annuellement et présenté devant le comité social d'administration compétent. Le présent document porte bilan du quatrième exercice de mise en œuvre des lignes directrices de gestion de l'administration centrale.

Ce bilan vise à rendre compte des actions prises par l'administration centrale pour offrir à ses personnels :

- un accompagnement adapté dans la définition de leurs parcours professionnels ;
- une information complète et transparente sur les possibilités et les procédures d'avancement et de promotion tout en leur garantissant un traitement équitable tout au long de ces procédures.

Enfin, ce bilan présente, en annexe, les différentes données statistiques de promotion de chacun des corps entrant dans le périmètre des lignes directrices de gestion de l'administrations centrale.

PARTIE 1 - LES ACTIONS DE L'ADMINISTRATION CENTRALE EN MATIERE D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE

En 2024, l'administration centrale a poursuivi le développement d'actions et mis en place de nouveaux dispositifs marquant son engagement dans l'accompagnement des personnels tout au long de leur carrière en permettant aux agents de bénéficier, soit à des étapes charnières de leur parcours professionnel soit tout au long de celui-ci, d'un accompagnement collectif ou individuel.

1) La démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences

Afin de mieux appréhender et anticiper l'évolution des missions de l'administration centrale, une démarche de gestion prévisionnelle, des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) a été initiée en 2021 de manière expérimentale avec trois directions pilotes, la direction des affaires juridiques (DAJ), la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) et la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP).

Le périmètre de l'expérimentation de la démarche a ensuite été étendu, en 2022 à la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) et la direction du numérique pour l'éducation (DNE) et, en 2023, au service de l'action administrative et des moyens (SAAM). Cette nouvelle structure, qui comptabilise plus de 50 métiers RMFP différents, a permis de travailler sur les métiers supports et d'envisager la démarche de manière plus transversale.

La démarche GPEEC s'étend désormais sur un périmètre de 6 directions, soit 1 613 agents au 31 décembre 2024, ce qui représente 43% de l'administration centrale (P214/P150). Ce périmètre concerne à la fois des directions relevant de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur et des directions relevant du secrétariat général.

Au cours de la première année d'expérimentation, un cadre méthodologique commun a pu être défini, en co-construction avec les trois directions expérimentatrices et le SAAM sur les bases suivantes :

- Mise en place d'une cartographie des ressources existantes ;
- Projection de ces ressources et identification des besoins cibles à 3 ans ;
- Analyse des écarts constatés entre les projections des ressources existantes et les ressources cibles identifiées ;
- Définition d'un plan d'actions RH visant à ajuster au mieux les ressources projetées et celles cibles.

En 2024, les 6 directions ont pu identifier 62 domaines d'activités dont 11 transverses et 51 spécifiques.

Les domaines d'activités transverses sont par exemple, «Ressources humaines», «Secrétariat », « Gestion budgétaire et financière », « Communication et valorisation des informations ».

Des actions spécifiques envers les agents exerçant dans ces domaines d'activité sont initiées ou programmées : formations, aide au recrutement, valorisation des métiers...

En 2021, l'expérimentation de la démarche GPEEC avait permis d'aboutir à un projet de plan d'actions RH, composé de 24 actions regroupées elles-mêmes en 11 chantiers et couvrant 5 thématiques (attractivité, recrutement, développement de carrière, formation et métiers transverses).

Dans le cadre de la déclinaison des Lignes directrices de gestion stratégiques ministérielles, le plan d'actions RH initié en 2021 sera intégré à la feuille de route RH de l'administration centrale 2025-2028.

En 2025, la démarche GPEEC se poursuivra avec les 6 directions expérimentatrices (DAJ, DGESCO, DGESIP, DEPP, DNE et SAAM). En parallèle, les travaux Virtuo se poursuivent dans l'objectif de la mise en place du module GPEEC qui permettra d'étendre la démarche à l'ensemble des directions.

2) La formation

Conformément aux orientations fixées par les lignes directrices de gestion, et dans le respect des schémas interministériel¹ et ministériel², l'administration centrale propose une offre de formation riche et diversifiée à destination de ses agents³.

Cette offre vise à accompagner les personnels dans leurs parcours professionnels et tout au long de leur carrière, dans le respect des valeurs et principes de la République.

L'administration centrale a pour objectif d'apporter son soutien, par la formation, au développement des compétences individuelles et collectives, nécessaires à la progression professionnelle et à l'évolution des métiers des agents et des organisations.

A ce titre, un plan annuel de formation est élaboré comportant près de 400 actions de formation ou parcours professionnalisant, répartis en 14 domaines, en recourant à des formateurs et des formatrices internes et/ou des prestataires dont une majorité sont certifiés Qualiopi.

En 2024, 2 192 agents de l'administration centrale ont suivi au moins une formation. Le nombre moyen de jours de formation par agent formé était de 6 jours contre 4 en 2023.

La durée moyenne des formations était de 2,1 jours en 2024 contre 1,4 jours en 2023.

	2024	2023
Nombre de stagiaires	5 978	5 863
Nombre d'agents formés	2 192	2 128
Durée moyenne des formations réalisées par les	2,1	1,4
Nombre de journées stagiaires	12 702	8 184
Nombre moyen de jours de formation par agent	6	4

L'offre de formation de l'administration centrale s'est inscrite dans le cadre des dispositions des lignes directrices de gestion comme le démontre la diversité des domaines d'intervention.

- Les actions de formation continue

Des actions de formation continue ont soutenu les enjeux des politiques publiques ministérielles et interministérielles, le développement des compétences métiers RH et la progression de carrière des agents de l'administration centrale dans les domaines suivants :

- Formations institutionnelles,
- Ressources humaines et formation,
- Encadrement.
- Accompagnement individuel dans le cadre d'une évolution professionnelle

¹ Schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie au niveau interministériel pour 2021-2023

² Schéma directeur de la formation continue des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports - 2022-2025

³ La direction de l'encadrement propose des formations à destination de l'encadrement supérieur qui ne sont pas comptabilisées dans les chiffres présentés.

Les formations institutionnelles comprennent les actions de formation relatives à :

Intitulés des formations ⁴
Socle commun de formation à l'égalité professionnelle
Garantir l'égalité professionnelle lors des promotions et des évaluations (personnels d'encadrement intermédiaire)
Intégrer la politique d'égalité professionnelle dans les pratiques et procédures RH (acteurs des ressources humaines)
Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles
Appliquer la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles
Les droits et les obligations des agents publics en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme
Intégrer la lutte contre la haine anti-LGBT+ dans la politique RH (acteurs des ressources humaines)
Les fondamentaux de la diversité et de la lutte contre les discriminations
Le traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces
Être formateur et formatrice « diversité et lutte contre les discriminations »
Accompagner les acteurs des ressources humaines dans l'application des principes de laïcité et de neutralité (personnels des bureaux des ressources humaines)
Appliquer les principes de laïcité et de neutralité en situation de management (personnels d'encadrement)

Depuis la double labellisation « Diversité – Egalité » obtenue par le ministère, l'administration centrale a accompagné ce dispositif, par la poursuite de formations organisées depuis 2016 et dédiées à des publics cibles, conformément aux préconisations du schéma directeur interministériel (Axe 1 – « Porter les valeurs et principes de la République »). Ce sont ainsi plus de 1 000 agents de l'administration centrale qui ont été formés (prioritairement les gestionnaires RH et les cadres intermédiaires). La formation, dispensée par les prestataires retenus par le marché interministériel, a eu pour objectif de s'assurer du respect du principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations.

Dans les domaines « Ressources humaines et formation » et « Encadrement », les actions de formation qui ont contribué à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion étaient les suivantes :

Intitulés des formations
Domaine « Ressources humaines et formation »
Module 9 du parcours professionnalisant professionnalisation : « Acteurs et actrices RH » - L'accompagnement des agents et des employeurs
Le parcours métier « Réussir ses recrutements en RH » : Module 1 : Identifier le processus et les enjeux du recrutement, définir le profil attendu et rédiger une fiche de poste Module 2 : Savoir rechercher un candidat et construire une CVTHEREQUE Module 3 : Présélectionner les candidatures, conduire les entretiens de recrutement et intégrer les nouveaux collaborateurs

Concevoir et valider un projet de mobilité - Se projeter dans une nouvelle situation professionnelle
Catégorie A – Rédiger son rapport d'activité pour les dossiers d'avancement : filière ITRF
Catégories B et C – Rédiger son rapport d'activité pour les dossiers d'avancement : filière ITRF
Catégorie A – Rédiger son rapport d'activité pour les dossiers d'avancement : filière ASS
Catégories B et C – Rédiger son rapport d'activité pour les dossiers d'avancement : filière ASS
Domaine « Encadrement »
Rédiger le rapport d'aptitude et les dossiers d'avancement
Chargé des RH : des principes statutaires aux principes de gestion

Ces actions visent à professionnaliser les gestionnaires RH comme les cadres intermédiaires pour accompagner les agents dans leurs parcours professionnels. Ces derniers ont également disposé d'actions de formation leur permettant de préparer leurs dossiers d'avancement ; celles-ci s'intégrant dans le calendrier de gestion.

Enfin, le parcours interministériel « Réussir ses recrutements interministériels » a été enrichi de modules MENTOR, permettant ainsi aux agents de bénéficier d'une offre de formation plus complète.

- Les préparations de concours et d'examens professionnels

En 2024, le bureau de la formation a accompagné, via les parcours de préparation aux concours et d'examens professionnels, 46 agents lauréats, dont :

- 15 pour l'examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'Etat (APA),
- 7 pour l'examen professionnel de SAENES classe exceptionnelle,
- 8 pour l'examen professionnel de SAENES classe supérieure,
- 7 pour le concours interne d'Attachés d'Administration de l'État (AAE),
- 2 pour les concours IRA, via des jurys d'entraînement,
- 4 pour le concours interne SAENES de classe supérieure,
- 3 pour le concours interne SAENES de classe normale, via la préparation à l'oral et un jury d'entraînement.

- Les dispositifs individuels

L'administration centrale a accompagné également l'ensemble des personnels dans des démarches individuelles de formations professionnelles continues, prévues par la réglementation, et favorisé l'utilisation du compte personnel de formation. Le tableau ci-dessous retrace le nombre de demandes effectuées par les agents et accordées après instruction pour les dispositifs d'accompagnement individuel, les bilans de compétences, les stages au sein d'autres administrations, les congés de formation professionnelle, ... Il est à noter que les entretiens et bilans de carrière ne figurent pas dans ce tableau car ils sont traités directement par la conseillère en mobilité et carrière.

Dispositifs	Nombre de demandes accordées
Inscriptions individuelles spécifiques	31
Formation diplômante en présentiel ou à distance	8
Stage / Période d'immersion professionnelle dans un autre service ou une autre administration (CPF)	12
Bilan de compétences	1
Congé de formation professionnelle (CFP)	4
Entrée aux IRA, autres concours ou examens professionnels	5
Administrateur de l'état : préparation au concours PRE INSP	1
Administrateur de l'état : préparation au concours INSP	2
Total général	65

Les demandes déposées donnent lieu à la constitution d'un dossier par l'agent : ainsi, 99 dossiers complets ont pu être instruits en 2024 et ont abouti à un accord pour 65 d'entre eux (contre 59 en 2023). A noter qu'une vingtaine de formations ont été dispensées à titre gratuit ou prises en charge par d'autres services que le bureau de la formation.

Au total, 1181 heures de formation ont été décrétementées dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) soit près de 3 fois plus qu'en 2023 (399 heures).

3) L'accompagnement des agents

Tous les agents souhaitant bénéficier d'un accompagnement individualisé peuvent faire appel au pôle d'accompagnement et de développement professionnel (PADP) : agents titulaires, contractuels, apprentis, stagiaires, etc.

Le périmètre d'intervention du pôle concerne les agents de l'administration centrale des ministères, à l'exception des administrateurs de l'Etat et des agents nommés sur un emploi fonctionnel qui sont suivis et accompagnés par la direction de l'encadrement, ainsi que les CTS-POHN qui sont suivis et accompagnés par la direction des sports.

Créé en 2024, le PADP propose une offre d'accompagnement qui se traduit notamment par :

- le conseil en évolution professionnelle, l'entretien de carrière, le bilan de carrière, le bilan managérial, les tests de personnalité et les serious games,
- la revue des cadres intermédiaires, l'accompagnement des managers, la constitution d'un vivier de futurs cadres intermédiaires,
- le coaching interne individuel, d'équipe, d'organisation,
- la médiation interne,
- le conseil et participation en amont des réformes et/ou des réorganisations,
- la participation aux comités d'audition dans le cadre des recrutements des directions,
- etc.

Tous les accompagnements proposés respectent les règles de confidentialité et de neutralité (chartes et contrats types). Conçus comme des temps de réflexion accompagnés et organisés, rétrospectifs et prospectifs, ces accompagnements permettent de clarifier d'éventuelles aspirations et d'identifier les changements et les formations à mettre en œuvre, notamment dans le cadre des promotions et de la valorisation des carrières.

En 2024, le pôle a accordé 389 entretiens à 243 agents de l'administration : 79% des agents ont bénéficié en 2024 d'un seul entretien et 21% des agents ont bénéficié de 2 à 6 entretiens.

58% des entretiens concernent l'élaboration du projet professionnel des agents reçus, 22% l'accompagnement à leur mobilité, 10% l'accompagnement et le conseil sur leur poste et 9% aux bilans de parcours professionnels.

La très grande majorité des agents reçus sont de catégorie A, à plus de 70%, qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes. Suivent les agents de catégorie B, puis, dans une moindre mesure les contractuels et les agents de catégorie C.

Les agents ayant bénéficié d'un accompagnement ont majoritairement entre 46 et 55 ans. Suivent les agents qui ont en 2024 entre 36 et 45 ans, puis ceux qui ont entre 56 et 62 ans.

PARTIE 2 – LES CAMPAGNES D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, INGENIEURS ET DES PERSONNELS TECHNIQUES DE RECHERCHE ET DE FORMATION

1) Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours professionnels tout au long de leur carrière

Dans les filières des personnels administratifs, ingénieurs et des personnels techniques de recherche et de formation, les opérations de promotion de carrière au choix ont donné lieu, pour l'administration centrale, en 2024, à l'établissement de 6 listes d'aptitude (LA) au corps supérieur et 14 tableaux d'avancement (TA) au grade supérieur. Ainsi, ont été prononcées 128 promotions.

33 promotions au titre des listes d'aptitude :

Filière	LA	2024			2023			Ecart 2024-2023		
		Nbre de promus			Nbre de promus			Nbre de promus		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Administrative	AAE	7	1	8	5	3	8	2	-2	0
	SAENES	14	1	15	16	0	16	-2	1	-1
	Sous-total	21	2	23	21	3	24	0	-1	-1
ITRF	IGR	0	2	2	1	0	1	-1	2	1
	IGE	0	3	3	2	0	2	-2	3	1
	ASI	0	2	2	1	0	1	-1	2	1
	TECH	0	3	3	0	2	2	0	1	1
	Sous-total	0	10	10	4	2	6	-4	8	4
Total		21	12	33	25	5	30	-4	7	3
		64%	36%	100%	83%	17%	100%	-16%	140%	10%

95 promotions au titre des tableaux d'avancement :

Filière	TA	2024			2023			Ecart 2024-2023		
		Nbre de promus			Nbre de promus			Nbre de promus		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Administrative	AAE HC ES	3	0	3	2	1	3	1	-1	0
	AAE HC	3	4	7	5	2	7	-2	2	0
	AAE P	6	0	6	4	3	7	2	-3	-1
	SAENES CE	13	2	15	12	2	14	1	0	1
	SAENES CS	19	0	19	15	4	19	4	-4	0
	ADJAENES P1	6	4	10	14	2	16	-8	2	-6
	ADJAENES P2	2	0	2	2	0	2	0	0	0
	Sous-total	52	10	62	54	14	68	-2	-4	-6
ITRF	IGR HC ES	2	3	5	3	1	4	-1	2	1
	IGR HC	1	2	3	2	1	3	-1	1	0
	IGR 1C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	IGE HC	6	4	10	6	4	10	0	0	0
	TECH CE	3	0	3	2	1	3	1	-1	0
	TECH CS	2	4	6	1	4	5	1	0	1
	ATRF P1	1	4	5	1	6	7	0	-2	-2
	ATRF P2	0	1	1	1	0	1	-1	1	0
	Sous-total	15	18	33	16	17	33	-1	1	0
Total		67	28	95	70	31	101	-3	-3	-6
		71%	29%	100%	69%	31%	100%	-4%	-10%	-6%

La répartition synthétique entre les listes d'aptitude / tableaux d'avancement et les filières est la suivante :

Filière	LA	2024			2023			Ecart 2024-2023		
		Nbre de promus			Nbre de promus			Nbre de promus		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Administrative	LA	21	2	23	21	3	24	0	-1	-1
	TA	52	10	62	54	14	68	-2	-4	-6
	Sous-total	73	12	85	75	17	92	-2	-5	-7
ITRF	LA	0	10	10	4	2	6	-4	8	4
	TA	15	18	33	16	17	33	-1	1	0
	Sous-total	15	28	43	20	19	39	-5	9	4
Total		88	40	128	95	36	131	-7	4	-3
		69%	31%	100%	73%	27%	100%	-7%	11%	-2%

Ces 128 promotions au titre des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement ont été attribuées à 88 femmes (69% des promus) et 40 hommes (31%).

Le nombre de promotions au titre des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement connaît une légère baisse en 2024, avec 3 promotions en moins par rapport à 2023. Cette dernière porte essentiellement sur les promotions aux TA puisque qu'elles diminuent de 6 unités alors que les promotions aux LA augmentent quant à elles de 3 unités.

Les écarts constatés peuvent s'expliquer par la baisse générale du nombre d'agents promouvables ADM et ITRF (LA/TA), (- 6,11%), avec un net recul des ADM aux TA (- 13,41%) alors que le nombre d'agents promouvables de la filière ITRF (LA et TA) connaît une légère baisse (-1 89%).

Filière	LA / TA	Nbre de promus				
		2024	2023	2022	2021	2020
Administrative	LA AAE	8	8	6	6	6
	LA SAENES	15	16	19	19	18
	TA AAE HC ES	3	3	2	1	3
	TA AAE HC	7	7	6	5	6
	TA AAE P	6	7	7	6	6
	TA SAENES CE	15	14	14	12	9
	TA SAENES CS	19	19	22	11	11
	TA ADJAENES P1	10	16	19	11	10
	TA ADJAENES P2	2	2	3	2	2
	Sous-total	85	92	98	73	71
ITRF	LA IGR	2	1	2	1	1
	LA IGE	3	2	3	2	3
	LA ASI	2	1	1	1	3
	LA TECH	3	2	2	2	2
	TA IGR HC ES	5	4	3	5	2
	TA IGR HC	3	3	2	2	3
	TA IGR 1C	0	0	7	7	7
	TA IGE HC	10	10	11	9	12
	TA TECH CE	3	3	3	3	2
	TA TECH CS	6	5	6	3	3
	TA ATRF P1	5	7	7	3	4
	TA ATRF P2	1	1	2	1	1
	Sous-total	43	39	49	39	43
Total		128	131	147	112	114

2) Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels

Conformément aux lignes directrices de gestion de l'administration centrale, plusieurs critères ont présidé à la sélection des agents proposés dans le cadre des promotions par voie de liste d'aptitude et de tableau d'avancement au choix. Ils ont été les suivants :

- la prise en compte de la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle ;
- le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'attention portée aux personnels en situation de handicap ;
- la prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale ; la prise en compte de la diversité des environnements professionnels. Un équilibre doit être recherché dans les promotions entre les différentes directions et services et entre les branches d'activités professionnelles dans la filière ITRF.

○ *La prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience*

Les candidatures des agents sont appréciées, en administration centrale, par des collèges d'experts représentatifs des directions et services centraux. Six collèges d'experts ont été mis en place (collège LA ITRF A et B, collège TA AAHC et AAHC ES, collège LA TA SAENES, collège TA ADJAENES et ATRF, collège TA AAE et collège TA ITRF A et B).

Les collèges d'experts ont examiné toutes les propositions formulées et classées par les directions et services. Ils ont pu exceptionnellement ne pas suivre l'ordre de classement proposé par les services afin notamment de garantir la mise en œuvre des principes fixés par les lignes de directrices de gestion en matière de respect de l'égalité entre les femmes et les hommes ou de prise en compte de la diversité des environnements professionnels.

Afin de départager les dossiers des agents, les travaux des collèges d'experts se sont appuyés sur les critères suivants :

- la qualité des rapports d'activité (objectivation, mise en perspective des compétences) ;
- la manière de servir et le potentiel des candidats via le rapport d'aptitude professionnelle et la rubrique 3.2 du dernier CREP (« appréciation générale sur la valeur professionnelle, la manière de servir et la réalisation des objectifs ») ;
- la qualité rédactionnelle des rapports d'activité et d'aptitude professionnelle, la cohérence entre les deux rapports ;
- la richesse du parcours professionnel notamment la mobilité géographique et fonctionnelle,
- la technicité ;
- l'exercice de fonctions d'expertise, de responsabilité et/ou d'encadrement ;
- l'exercice de fonctions spécifiques (membre de jury, formateur) ;
- le grade détenu ;
- les motivations pour l'accès au corps supérieur ;
- le nombre et la temporalité de promotions au choix obtenues dans la carrière.

Pour certains tableaux (ex : vivier 3 AAHC « valeur exceptionnelle »), en sus des critères énumérés ci-dessus, une attention particulière a été portée aux parcours atypiques. Il est rappelé qu'à valeur professionnelle égale, ce sont les candidatures des agents les plus avancés dans leur carrière qui ont

été valorisées.

Enfin, une attention particulière a été accordée aux personnels en sommet de grade depuis au moins trois ans, dans le cadre des tableaux d'avancement (changement de grade).

En 2024, 31 agents en butée de grade (18 femmes et 13 hommes), depuis au moins trois ans et entrant dans le champ de l'article 3 alinéa 9 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, étaient promouvables et 1 agent masculin a bénéficié d'une promotion.

Ces items ont été identifiés et objectivés via une grille d'analyse.

○ *Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes*

Dans le respect des orientations et des engagements pris dans le cadre des lignes directrices de gestion et au cours des travaux conduits sur la double labellisation et sur le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration centrale, une attention particulière a été portée au respect des équilibres entre les femmes et les hommes au cours de la campagne de promotion et d'avancement.

En 2024, pour le périmètre retenu pour ce bilan (6 listes d'aptitude au corps supérieur et 14 tableaux d'avancement au grade supérieur), 1 765 agents⁵ remplissaient les conditions requises pour être promouvables dont 1119 femmes (63%) et 646 hommes (37%).

La proportion des femmes promues en 2024 était de 69 %, en légère baisse par rapport aux trois années précédentes (71% en 2023, 70% en 2022, 71 % en 2021).

Comme l'année dernière, globalement, le tableau synthétique de promotion des filières administrative et ITRF affiche une proportion de femmes promues légèrement supérieure à la proportion des femmes promouvables.

Filière	Genre	2024		2023	
		Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Administrative et ITRF	F	1119	88	1217	95
		63%	69%	65%	73%
	H	646	40	663	36
		37%	31%	35%	27%

L'équilibre entre les femmes et les hommes selon leur représentativité parmi les promouvables a été recherché. A titre d'exemples :

- TA SAENES CE (15 promotions) : part femmes / hommes des promouvables : 85% / 15% - part femmes / hommes des promus : 87% / 13% ;
- TA TECH CS (6 promotions) : part femmes / hommes des promouvables : 37% / 63% - part femmes / hommes des promus : 33% / 66% ;
- TA ATRF P1 (5 promotions) : part femmes / hommes des promouvables : 17% / 83% - part femmes / hommes des promus : 20% / 80%.

Lorsque les proportions entre les femmes et les hommes n'ont pas pu être respectées, les raisons en étaient les suivantes :

- Un nombre annuel de promotions quantitativement faible (cas notamment des corps ou grades dont le contingent annuel de promus est d'une à trois unités) ;
- Une surreprésentation soit des femmes soit des hommes parmi les effectifs et les promouvables (cas notamment des corps ou grades dont la proportion des femmes ou des hommes parmi les promouvables est supérieure à 80 %).

Pour les listes d'aptitude ou les tableaux d'avancement concernés, l'équilibre doit être recherché non sur un exercice annuel mais sur une période pluriannuelle. A titre d'exemples :

- TA AAE HC V2 : sur la période 2021-2024 : 18 promotions dont 10 ont bénéficié à des femmes (55.6 %) et 8 à des hommes (44.4 %). La proportion entre les femmes et les hommes parmi les promouvables sur la même période était de 54% / 46% ;
- TA IGE HC : sur la période 2021-2024 : 35 promotions dont 20 ont bénéficié à des femmes (57%) et 15 à des hommes (43%). La proportion entre les femmes et les hommes parmi les promouvables sur la même période était de 56% / 44% ;

Par ailleurs, parmi l'ensemble des promouvables (tous corps confondus), on dénombre 93 agents (soit 83 femmes et 10 hommes) qui exercent leurs fonctions à temps partiel et sur ces 93 agents, 4 d'entre eux ont été promus (8 femmes), soit 9.63% alors que les agents à temps partiel représentent 4.68% des promouvables.

○ *La prise en compte des univers professionnels*

Les promotions et les avancements opérés lors de la campagne 2024 reflètent la diversité des environnements professionnels et des directions et services de l'administration centrale.

La quasi intégralité de l'ensemble des directions et services a bénéficié d'au moins une promotion en 2024, soit 23 directions ou services centraux, soit deux de plus que l'année dernière.

Cependant, certains services concentrent une part significative des promus du fait, d'une part, du nombre important d'agents affectés dans ces services et, d'autre part, des missions et des métiers représentés dans ces derniers.

La diversité s'exprime également en 2024 pour la filière ITRF par l'équilibre recherché dans les promotions entre les branches d'activités professionnelles (BAP⁶).

En 2024, pour le périmètre retenu pour ce bilan pour la filière ITRF (4 listes d'aptitude au corps supérieur et 7 tableaux d'avancement au grade supérieur), le tableau synthétique des promotions de cette filière affiche une proportion relativement équilibrée entre les promouvables et les promus entre les principales BAP. A titres d'exemples :

- BAP E : 27,9 % des promus pour cette BAP qui concentrait 27.5 % des promouvables de la filière ;
- BAP G : 20.9 % des promus pour cette BAP qui concentrait 15.1% des promouvables de la filière ;
- BAP J : 27.9 % des promus pour cette BAP qui concentrait 28.7 % des promouvables de la filière ;

La BAP F dont les promouvables représentaient 11.6% de la filière, a également bénéficié de cinq promotions (soit 8.3% des promus).

De même que pour le respect des proportions entre les femmes et les hommes, lorsque l'équilibre n'a pas pu être garanti pour certaines listes d'aptitudes ou certains tableaux d'avancement, cela était dû au fait d'un faible contingent de promotions et/ou d'une surreprésentation d'une BAP parmi les promouvables. Dans ces cas, l'équilibre est également recherché non sur un exercice annuel mais sur une période pluriannuelle.

⁵ Dans ce total, peuvent être comptabilisés plusieurs fois de mêmes agents dès lors qu'ils participent à plusieurs procédures de promotion et d'avancement (exemple : un agent remplissant les conditions pour être promouvables sur une LA et un TA).

⁶ BAP D sciences humaines et sociales, BAP E : informatique, statistiques et calcul scientifique, BAP F : culture, communication, production et diffusion des savoirs, BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention, BAP J : gestion et pilotage,

ANNEXES

1. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par liste d'aptitude : LA AAE
2. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par liste d'aptitude : LA SAENES
3. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA AAHC ES
4. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA AAHC V1
5. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA AAHC V2
6. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA AAHC V3
7. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA APAE
8. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA SAENES CE
9. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA SAENES CS
10. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA ADJAENES P1C
11. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA ADJAENES P2C
12. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par liste d'aptitude : LA IGR
13. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par liste d'aptitude : LA IGE
14. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par liste d'aptitude : LA ASI
15. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par liste d'aptitude : LA TECH
16. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par tableau d'avancement : TA IGR HC ES V1
17. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par tableau d'avancement : TA IGR HC ES V2
18. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par tableau d'avancement : TA IGR HC
19. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par tableau d'avancement : TA IGE HC
20. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par tableau d'avancement : TA TECH CE
21. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par tableau d'avancement : TA TECH CS
22. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par tableau d'avancement : TA ATRF P1C
23. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par tableau d'avancement : TA ATRF P2C

1. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par liste d'aptitude : LA AAE

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
A	LA d'accès au corps des AAE	Fonctionnaire de l'État appartenant à un corps de catégorie B ou équivalent Justifier d'au moins 9 années de services publics dont 5 ans au moins de services civils effectifs dans un corps régi par les dispositions du décret 94-1017 du 18/11/1994 modifié ou par celles du décret 2010-302 du 19/03/2010 modifié	Décret 2011-1317 du 17-10-2011 (art. 12)

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant leur éligibilité à une promotion au choix.

Les dossiers des agents sont constitués et classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

La LA des AAE est examinée au niveau de l'administration centrale, selon les contingents de promotion attribuées par la DGRH en déclinaison des possibilités nationales.

En 2024, 340 agents étaient promouvables à la LA AAE :

- 271 femmes et 69 hommes
- 76 secrétaires administratifs classe normale, 143 secrétaires administratifs classe supérieure et 121 secrétaires administratifs classe exceptionnelle
- 34 dossiers ont été classés par les directions
- 8 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et 8 agents, tous SAENES CE, ont été promus (dont 7 femmes et 1 homme).

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 52 ans et l'échelon moyen était le 8^{ème}.

La moyenne d'âge des agents promus était quant à elle de 54 ans et l'échelon moyen était le 6^{ème}.

1- LA AAE 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
SAENES CE	H	22	6,5%	5	14,7%	22,7%	5	14,7%	1	12,5%	1	12,5%	4,5%
	F	99	29,1%	21	61,8%	21,2%	21	61,8%	7	87,5%	7	87,5%	7,1%
	Total	121	35,6%	26	76,5%	21,5%	26	76,5%	8	100,0%	8	100,0%	6,6%
SAENES CS	H	31	9,1%	3	8,8%	9,7%	3	8,8%					
	F	112	32,9%	1	2,9%	0,9%	1	2,9%					
	Total	143	42,1%	4	11,8%	2,8%	4	11,8%					
SAENES CN	H	16	4,7%	1	2,9%	6,3%	1	2,9%					
	F	60	17,6%	3	8,8%	5,0%	3	8,8%					
	Total	76	22,4%	4	11,8%	5,3%	4	11,8%					
TOTAL	H	69	20,3%	9	26,5%	13,0%	9	26,5%	1	12,5%	1	12,5%	1,4%
	F	271	79,7%	25	73,5%	9,2%	25	73,5%	7	87,5%	7	87,5%	2,6%
	Total	340	100,0%	34	100,0%	10,0%	34	100,0%	8	100,0%	8	100,0%	2,4%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les SAENES CE hommes représentent 6,5% de l'ensemble des promouvables de la liste LA AAE 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 21,5% des SAENES CE promouvables ont été proposés par les directions"

2- LA AAE 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
SAENES CE	H	54	7	20	53	6	20
	F	54	7	21	55	6	19
	Total	54	7	21	54	6	20
SAENES CS	H	52	8	20			
	F	52	8	22			
	Total	52	8	21			
SAENES CN	H	51	8	26			
	F	49	9	21			
	Total	50	9	23			
TOTAL	H	52	8	22	53	6	20
	F	52	8	21	55	6	19
	Total	52	8	22	54	6	20

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste LA AAE 2024

3-LA AAE 2024 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H	1	0,3%		
	F	3	0,9%		
	Total	4	1,2%		
Chargé d'étude, de mission, etc..	H	5	1,5%		
	F	13	3,8%		
	Total	18	5,3%		
Chauffeur - Conducteur	H				
	F				
	Total				
Conseil - Juridique - support	H				
	F	3	0,9%		
	Total	3	0,9%		
Encadrement	H	1	0,3%		
	F	6	1,8%	1	12,5%
	Total	7	2,1%	1	12,5%
Gestionnaire	H	43	12,6%	1	12,5%
	F	178	52,4%	6	75,0%
	Total	221	65,0%	7	87,5%
Informatique - réseaux - numérique	H				
	F				
	Total				
Restauration	H				
	F				
	Total				
Secrétariat	H	5	1,5%		
	F	16	4,7%		
	Total	21	6,2%		
Technique	H	3	0,9%		
	F	3	0,9%		
	Total	6	1,8%		
Chef de projet	H				
	F	2	0,6%		
	Total	2	0,6%		
Pas de données	H	11	3,2%		
	F	47	13,8%		
	Total	58	17,1%		
TOTAL	H	69	20,3%	1	12,5%
	F	271	79,7%	7	87,5%
	Total	340	100,0%	8	100,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Gestionnaire », les femmes représentent 52,4% de l'ensemble des promouvables de la liste LA AAE 2024"

4-LA AAE 2024 : répartition des agents à temps partiel

CIVILITE	NB d'agents à temps partiel											
	PROMOUVABLES						PROMUS					
	50%	60%	70%	80%	90%	Total	50%	60%	70%	80%	90%	Total
H				2	1	3						
F		1		14	5	20						
Total		1		16	6	23						

Données extraites sur la base des agents promouvables LA AAE 2024

2. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par liste d'aptitude : LA SAENES

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
B	LA d'accès au corps des SAENES	Fonctionnaire appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau justifier d'au moins 9 années de services publics	Décret 2009-1388 du 11/11/2009 (art. 4 modifié)

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant leur éligibilité à une promotion au choix.

Les dossiers des agents sont constitués et classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

La LA des SAENES est examinée au niveau de l'administration centrale, selon les contingents de promotion attribués par la DGRH en déclinaison des possibilités nationales.

En 2024, 147 agents étaient promouvables à la LA SAENES,

- 122 femmes et 25 hommes
- 5 adjoints administratifs, 72 adjoints administratifs principaux 2^{ème} classe, et 70 adjoints administratifs principaux 1^{re} classe
- 26 dossiers ont été classés par les directions
- 15 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et ont été promus (14 femmes et 1 homme).

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 53 ans et l'échelon moyen était le 9^{ème}

La moyenne d'âge des agents promus était quant à elle de 56 ans et l'échelon moyen était le 8^{ème}.

1- LA SAENES 2024 : répartition des promouvables

CORPS - GRADE	Civilité	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
ADJ P1C	H	9	6,1%	1	3,8%	11,1%	1	3,8%	1	6,7%	1	6,7%	11,1%
	F	61	41,5%	18	69,2%	29,5%	18	69,2%	10	66,7%	10	66,7%	16,4%
	Total	70	47,6%	19	73,1%	27,1%	19	73,1%	11	73,3%	11	73,3%	15,7%
ADJ P2C	H	14	9,5%										
	F	58	39,5%	6	23,1%	10,3%	6	23,1%	4	26,7%	4	26,7%	6,9%
	Total	72	49,0%	6	23,1%	8,3%	6	23,1%	4	26,7%	4	26,7%	5,6%
ADJAENES	H	2	1,4%	1	3,8%	50,0%	1	3,8%					
	F	3	2,0%										
	Total	5	3,4%	1	3,8%	20,0%	1	3,8%					
ATRF P1C	H												
	F												
	Total												
ATRF P2C	H												
	F												
	Total												
TOTAL	H	25	17,0%	2	7,7%	8,0%	2	7,7%	1	6,7%	1	6,7%	4,0%
	F	122	83,0%	24	92,3%	19,7%	24	92,3%	14	93,3%	14	93,3%	11,5%
	Total	147	100,0%	26	100,0%	17,7%	26	100,0%	15	100,0%	15	100,0%	10,2%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les ADJAENES hommes représentent 1,4% de l'ensemble des promouvables de la liste LA SAENES 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 27,1% des ADJ P1C promouvables ont été proposés par les directions"

2-LA SAENES 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	Civilité	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
ADJ P1C	H	56	7	28	58	7	28
	F	57	8	29	57	8	27
	Total	56	8	29	58	7	27
ADJ P2C	H	56	11	28			
	F	52	9	22	49	9	24
	Total	54	10	25	49	9	24
ADJAENES	H	54	10	25			
	F	44	8	17			
	Total	49	9	21			
ATRF P1C	H						
	F						
	Total						
ATRF P2C	H						
	F						
	Total						
TOTAL	H	55	9	27	58	7	28
	F	51	8	23	53	8	25
	Total	53	9	25	56	8	27

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste LA SAENES 2024

3-LA SAENES 2024 : répartition par fonction

GROUPE	Civilité	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H				
	F	7	4,8%		
	Total	7	4,8%		
Chargé d'étude, de mission, etc..	H	1	0,7%		
	F	5	3,4%	1	6,7%
	Total	6	4,1%	1	6,7%
Chauffeur - Conducteur	H	1	0,7%		
	F				
	Total	1	0,7%		
Conseil - Juridique - support	H				
	F				
	Total				
Encadrement	H				
	F				
	Total				
Gestionnaire	H	13	8,8%		
	F	29	19,7%	4	26,7%
	Total	42	28,6%	4	26,7%
Informatique - réseaux - numérique	H				
	F				
	Total				
Restauration	H				
	F				
	Total				
Secrétariat	H	2	1,4%	1	6,7%
	F	60	40,8%	8	53,3%
	Total	62	42,2%	9	60,0%
Technique	H	2	1,4%		
	F				
	Total	2	1,4%		
Chef de projet	H				
	F				
	Total				
Pas de données	H	6	4,1%		
	F	21	14,3%	1	6,7%
	Total	27	18,4%	1	6,7%
TOTAL	H	25	17,0%	1	6,7%
	F	122	83,0%	14	93,3%
	Total	147	100,0%	15	100,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Gestionnaire », les femmes représentent 19,7% de l'ensemble des promouvables de la liste LA SAENES 2024"

4-LA SAENES 2024 répartition des agents à temps partiel

Civilité	NB d'agents à temps partiel											
	PROMOUVABLES						PROMUS					
	50%	60%	70%	80%	90%	Total	50%	60%	70%	80%	90%	Total
H												
F				7		7				1		1
Total				7		7				1		1

Données extraites sur la base des agents promouvables LA SAENES 2024

3. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA AAHC ES

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
A	Accès à l'échelon spécial du grade d'AAHC	<p>Peuvent être inscrits au tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe (conditions à justifier au plus tard le 31/12/N) :</p> <p>- les attachés d'administration hors classe justifiant de 3 ans d'ancienneté dans le 6ème échelon de leur grade,</p> <p>ou ayant atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle</p>	Article 27 du décret n°2011- 1317 du 17 octobre 2011

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant leur éligibilité à une promotion au choix.

Les dossiers des agents sont classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes- rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Les TA AAHC font l'objet d'une gestion nationale, les candidatures retenues à l'issue du collège d'experts sont donc transmises à la DGRH pour examen. La DGRH procède ensuite aux promotions.

En 2024, 32 agents étaient promouvables au TA AAHC ES :

- 18 femmes et 14 hommes
- 19 dossiers ont été reçus, dont 12 classés par les directions (8 femmes et 4 hommes)
- 3 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et 3 ont été promus (3 femmes).

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 58 ans et la moyenne d'âge des promus était quant à elle de 56 ans.

1- TA AAE HC ES 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
AAHC	H	14	43,8%	7	36,8%	50,0%	4	33,3%					
	F	18	56,3%	12	63,2%	66,7%	8	66,7%	3	100,0%	3	100,0%	16,7%
	Total	32	100,0%	19	100,0%	59,4%	12	100,0%	3	100,0%	3	100,0%	9,4%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les AAHC hommes représentent 43,8% de l'ensemble des promouvables de la liste TA AAE HC ES 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 59,4% des AAHC promouvables ont été proposés par les directions"

2-TA AAE HC ES 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
AAHC	H	57	6	12			
	F	59	6	12	56	6	16
	Total	58	6	12	56	6	16

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste TA AAE HC ES 2024

3-TA AAE HC ES 2024 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H				
	F				
	Total				
Chargé d'étude, de mission, etc..	H	1	3,1%		
	F	5	15,6%		
	Total	6	18,8%		
Chauffeur - Conducteur	H				
	F				
	Total				
Conseil - Juridique - support	H	1	3,1%		
	F				
	Total	1	3,1%		
Encadrement	H	7	21,9%		
	F	9	28,1%	3	100,0%
	Total	16	50,0%	3	100,0%
Gestionnaire	H				
	F	2	6,3%		
	Total	2	6,3%		
Informatique - réseaux - numérique	H				
	F				
	Total				
restauration	H				
	F				
	Total				
Secrétariat	H				
	F				
	Total				
Technique	H				
	F				
	Total				
Chef de projet	H				
	F	1	3,1%		
	Total	1	3,1%		
Pas de données	H	5	15,6%		
	F	1	3,1%		
	Total	6	18,8%		
TOTAL	H	14	43,8%		
	F	18	56,3%	3	100,0%
	Total	32	100,0%	3	100,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Encadrement », les femmes représentent 28,1% de l'ensemble des promouvables de la liste TA AAE HC ES 2024

4. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA AAE HC V1

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
A	Accès au grade d'AAHC : GRAF (vivier 1)	<p>Peuvent être promus au grade d'attaché d'administration hors classe (conditions à justifier avant le 31/12/N) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les attachés principaux d'administration ayant atteint le 5^e échelon de leur grade, - les directeurs de service ayant atteint le 7^e échelon de leur grade, - les intéressés doivent en outre justifier au 31/12/N-1 : <ul style="list-style-type: none"> - de 6 années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 (1^{er} vivier) <p>La liste des fonctions est fixée par l'arrêté 30 septembre 2013 modifié fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 24 du décret n°2011- 1317 du 17 octobre 2011 ainsi que par l'arrêté du 16 mai 2014 fixant la liste des fonctions spécifiques exercées dans les services dont le ministère chargé de l'éducation constitue l'autorité de rattachement. Pour les agents ayant exercé dans d'autres ministères, il convient de se référer aux arrêtés pris, le cas échéant, par le ministère concerné</p>	Article 24 du décret n°2011- 1317 du 17 octobre 2011

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant leur éligibilité à une promotion au choix.

Les dossiers des agents sont classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes- rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Les TA AAHC font l'objet d'une gestion nationale, les candidatures retenues à l'issue du collège d'experts sont donc transmises à la DGRH pour examen. La DGRH procède ensuite aux promotions.

En 2024, aucun agent n'était promuvable au TA AAE HC V1,

5. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA AAE HC V2

Les conditions de promouvabilités sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
A	Accès au grade d'AAHC : GRAF (vivier 2)	<p>Peuvent être promus au grade d'attaché d'administration hors classe (conditions à justifier avant le 31/12/N) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les attachés principaux d'administration ayant atteint le 5^e échelon de leur grade, - les directeurs de service ayant atteint le 7^e échelon de leur grade, - les intéressés doivent en outre justifier au 31/12/N-1 : <ul style="list-style-type: none"> - de 8 années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité (2^{ème} vivier). <p>La liste des fonctions est fixée par l'arrêté 30 septembre 2013 modifié fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 24 du décret n°2011- 1317 du 17 octobre 2011 ainsi que par l'arrêté du 16 mai 2014 fixant la liste des fonctions spécifiques exercées dans les services dont le ministère chargé de l'éducation constitue l'autorité de rattachement. Pour les agents ayant exercé dans d'autres ministères, il convient de se référer aux arrêtés pris, le cas échéant, par le ministère concerné</p>	Article 24 du décret n°2011- 1317 du 17 octobre 2011

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant leur éligibilité à une promotion au choix.

Les dossiers des agents sont constitués et classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Les TA AAHC font l'objet d'une gestion nationale, les candidatures retenues à l'issue du collège d'experts sont donc transmises à la DGRH pour examen. La DGRH procède ensuite aux promotions.

En 2024, 59 agents étaient promouvables au TA AAE HC V2,

- 33 femmes et 26 hommes
- 39 dossiers ont été reçus, dont 23 classés par les directions
- 8 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et 6 ont été promus (3 femmes et 3 hommes).

La moyenne d'âge des promouvables était de 55 ans et l'échelon moyen était le 8^{ème}.

La moyenne d'âge des agents promus était de 48 ans et l'échelon moyen était le 7^{ème}.

1- TA AAE HC V2 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
APA	H	26	44,1%	16	41,0%	61,5%	10	43,5%	4	50,0%	3	50,0%	11,5%
	F	33	55,9%	23	59,0%	69,7%	13	56,5%	4	50,0%	3	50,0%	9,1%
	Total	59	100,0%	39	100,0%	66,1%	23	100,0%	8	100,0%	6	100,0%	10,2%

DDS	H												
	F												
	Total												

TOTAL	H	26	44,1%	16	41,0%	61,5%	10	43,5%	4	50,0%	3	50,0%	11,5%
	F	33	55,9%	23	59,0%	69,7%	13	56,5%	4	50,0%	3	50,0%	9,1%
	Total	59	100,0%	39	100,0%	66,1%	23	100,0%	8	100,0%	6	100,0%	10,2%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les APA femmes représentent 55,9% de l'ensemble des promouvables de la liste TA AAE HC V2 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 66,1% des APA promouvables ont été proposés par les directions"

2-TA AAE HC V2 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLE			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
APA	H	53	8	14	45	6	3
	F	56	8	15	50	7	12
	Total	55	8	14	48	7	7

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste TA AAE HC V2 2024

3-TA AAE HC V2 2024 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H				
	F				
	Total				
Chargé d'étude, de mission, etc..	H	2	3,4%		
	F	7	11,9%		
	Total	9	15,3%		
Chauffeur - Conducteur	H				
	F				
	Total				
Conseil - Juridique - support	H	1	1,7%		
	F				
	Total	1	1,7%		
Encadrement	H	21	35,6%	3	50,0%
	F	22	37,3%	3	50,0%
	Total	43	72,9%	6	100,0%
Gestionnaire	H	1	1,7%		
	F				
	Total	1	1,7%		
Informatique - réseaux - numérique	H				
	F				
	Total				
Restauration	H				
	F				
	Total				
Secrétariat	H				
	F				
	Total				
Technique	H				
	F				
	Total				
Chef de projet	H	1	1,7%		
	F				
	Total	1	1,7%		
Pas de données	H				
	F	4	6,8%		
	Total	4	6,8%		
TOTAL	H	26	44,1%	3	50,0%
	F	33	55,9%	3	50,0%
	Total	59	100,0%	6	100,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Encadrement », les femmes représentent 37,3% de l'ensemble des promouvables de la liste TA AAE HC V2 2024"

4-TA AAE HC V2 2024 : répartition des agents à temps partiel

CIVILITE	NB d'agents à temps partiel											
	PROMOUVABLES						PROMUS					
	50%	60%	70%	80%	90%	Total	50%	60%	70%	80%	90%	Total
H												
F			1			1						
Total			1			1						

Données extraites sur la base des agents promouvables TA AAE HC V2 2024

6. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA AAE HC V3

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
A	Accès au grade d'AAHC : valeur professionnelle exceptionnelle (vivier 3)	Peuvent être promus au grade d'attaché d'administration hors classe (conditions à justifier avant le 31/12/N) : - les attachés principaux d'administration au 10 ^{ème} échelon de leur grade, - les directeurs de service ayant atteint le 14 ^{ème} échelon de leur grade,	Article 24 du décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant leur éligibilité à une promotion au choix.

Les dossiers des agents sont classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes- rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Les TA AAHC font l'objet d'une gestion nationale, les candidatures retenues à l'issue du collège d'experts sont donc transmises à la DGRH pour examen. La DGRH procède ensuite aux promotions.

En 2024, 63 agents étaient promouvables au TA AAE HC V3,

- 41 femmes et 22 hommes
- 23 dossiers ont été reçus, dont 12 classés par les directions
- un dossier a retenu l'attention du collège d'experts et il a été promu (1 homme).

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 59 ans et l'échelon moyen était le 10^{ème}.

La moyenne d'âge des agents promus était de 61 ans et l'échelon moyen était le 10^{ème}.

1- TA AAE HC V3 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
APA	H	22	34,9%	4	17,4%	18,2%	3	25,0%	1	100,0%	1	100,0%	4,5%
	F	41	65,1%	19	82,6%	46,3%	9	75,0%					
	Total	63	100,0%	23	100,0%	36,5%	12	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	1,6%
DDS	H												
	F												
	Total												
TOTAL	H	22	34,9%	4	17,4%	18,2%	3	25,0%	1	100,0%	1	100,0%	4,5%
	F	41	65,1%	19	82,6%	46,3%	9	75,0%					
	Total	63	100,0%	23	100,0%	36,5%	12	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	1,6%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les APA femmes représentent 65,1% de l'ensemble des promouvables de la liste TA AAE HC V3 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 36,5% des APA promouvables ont été proposés par les directions"

2-TA AAE HC V3 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
APA	H	59	10	32	61	10	38
	F	59	10	31			
	Total	59	10	32	61	10	38

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste TA AAE HC V3 2024

3-TA AAE HC V3 2024 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H				
	F				
	Total				
Chargé d'étude, de mission, etc..	H	7	11,1%		
	F	12	19,0%		
	Total	19	30,2%		
Chauffeur - Conducteur	H				
	F				
	Total				
Conseil - Juridique - support	H	4	6,3%		
	F	2	3,2%		
	Total	6	9,5%		
Encadrement	H	6	9,5%	1	100,0%
	F	18	28,6%		
	Total	24	38,1%	1	100,0%
Gestionnaire	H	3	4,8%		
	F	3	4,8%		
	Total	6	9,5%		
Informatique - réseaux - numérique	H	1	1,6%		
	F				
	Total	1	1,6%		
Restauration	H				
	F				
	Total				
Secrétariat	H				
	F				
	Total				
Technique	H				
	F				
	Total				
Chef de projet	H				
	F	1	1,6%		
	Total	1	1,6%		
Pas de données	H	1	1,6%		
	F	5	7,9%		
	Total	6	9,5%		
TOTAL	H	22	34,9%	1	100,0%
	F	41	65,1%		
	Total	63	100,0%	1	100,0%

""% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Encadrement », les femmes représentent 28,6% de l'ensemble des promouvables de la liste TA AAE HC V3 2024"

4-TA AAE HC V3 2024 : répartition des agents à temps partiel

CIVILITE	NB d'agents à temps partiel											
	PROMOUVABLES						PROMUS					
	50%	60%	70%	80%	90%	Total	50%	60%	70%	80%	90%	Total
H												
F			1	2		3						
Total			1	2		3						

7. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA APAE

Les conditions de promouvabilités sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
A	Accès au grade d'APAE	Justifier d'au moins 7 ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et avoir atteint le 8ème échelon du grade d'attaché.	Décret 2011-1317 du 17/10/2011 (art. 19 et 20)

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant leur éligibilité à une promotion au choix.

Les dossiers des agents sont classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes- rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Le TA des APAE est examiné au niveau de l'administration centrale, selon les contingents de promotion attribués par la DGRH en déclinaison des possibilités nationales.

En 2024, 145 agents étaient promouvables au TA APAE,

- 99 femmes et 46 hommes
- 36 dossiers ont été classés par les directions
- 6 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et 6 ont été promus (6 femmes).

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 53 ans et l'échelon moyen était le 10^{ème}.

La moyenne d'âge des agents promus était de 58 ans et l'échelon moyen était le 9^{ème}.

1- APAE 2024 : répartition des promouvables

Direction											Collège		PROMUS		
CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←		
AA	H	46	31,7%	12	33,3%	26,1%	12	33,3%							
	F	99	68,3%	24	66,7%	24,2%	24	66,7%	6	100,0%	6	100,0%	6,1%		
	Total	145	100,0%	36	100,0%	24,8%	36	100,0%	6	100,0%	6	100,0%	4,1%		

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les AA hommes représentent 31,7% de l'ensemble des promouvables de la liste TA AAE P 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 24,8% des AA promouvables ont été proposés par les directions"

2- APAE 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
AA	H	53	10	21			
	F	54	10	24	58	9	18
	Total	53	10	23	58	9	18

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste TA APAE 2024

3-APAIE 2024 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H				
	F	1	0,7%		
	Total	1	0,7%		
Chargé d'étude, de mission, etc..	H	19	13,1%		
	F	55	37,9%	2	33,3%
	Total	74	51,0%	2	33,3%
Chauffeur - Conducteur	H				
	F				
	Total				
Conseil - Juridique - support	H	7	4,8%		
	F	8	5,5%	1	16,7%
	Total	15	10,3%	1	16,7%
Encadrement	H	2	1,4%		
	F	16	11,0%	3	50,0%
	Total	18	12,4%	3	50,0%
Gestionnaire	H	4	2,8%		
	F	13	9,0%		
	Total	17	11,7%		
Informatique - réseaux - numérique	H	6	4,1%		
	F				
	Total	6	4,1%		
Restauration	H				
	F				
	Total				
Secrétariat	H				
	F	2	1,4%		
	Total	2	1,4%		
Technique	H	1	0,7%		
	F	1	0,7%		
	Total	2	1,4%		
Chef de projet	H	4	2,8%		
	F				
	Total	4	2,8%		
Pas de données	H	3	2,1%		
	F	3	2,1%		
	Total	6	4,1%		
TOTAL	H	46	31,7%		
	F	99	68,3%	6	100,0%
	Total	145	100,0%	6	100,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Gestionnaire », les femmes représentent 9% de l'ensemble des promouvables de la liste TA APAE 2024

4-APAE 2024 : répartition des agents à temps partiel

CIVILITE	NB d'agents à temps partiel											
	PROMOUVABLES						PROMUS					
	50%	60%	70%	80%	90%	Total	50%	60%	70%	80%	90%	Total
H				4		4						
F			1	1	2	4						
Total			1	5	2	8						

Données extraites sur la base des agents promouvables APAE 2024

5-APAE 2024 : répartition des agents en sommet de grade

CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
	NB de sommet de grade	% ↓	% ←	NB de sommet de grade	% ↓	% ←
H	6	28,6%	13,0%			
F	15	71,4%	15,2%	6	100,0%	6,1%
Total	21	100,0%	14,5%	6	100,0%	4,1%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les hommes promouvables représentent 28,6% de l'ensemble des agents en sommet de grade

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : Les agents promouvables en sommet de grade représentent 14,5% l'ensemble des agents promouvables"

8. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA SAENES CE

Les conditions de promouvabilités sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
B	Accès au grade de SAENES CE	<p>Les fonctionnaires justifiant d'au moins 1 an dans le 7ème échelon du deuxième grade et d'au moins 5 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B.</p> <p><u>Point d'attention-conditions spécifiques en 2024</u> : L'article 3 II du décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat prévoit que les fonctionnaires qui à la date du 31 août 2022 appartenaient à l'un des corps de catégorie B régi par le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié, et qui ne remplissent pas encore les nouvelles conditions, sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du même décret, dans sa rédaction antérieure au 1er septembre 2022.</p>	Décret 2009-1388 du 11/11/2009 (art. 25 modifié)

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant leur éligibilité à une promotion au choix.

Les dossiers des agents sont classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes-rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Le TA des SAENES CE est examiné au niveau de l'administration centrale, selon les contingents de promotion attribués par la DGRH en déclinaison des possibilités nationales.

En 2024, 110 agents étaient promouvables au TA SAENES CE,

- 94 femmes et 16 hommes
- 38 dossiers ont été classés par les directions
- 15 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et 15 ont été promus (dont 13 femmes et 2 hommes).

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 55 ans et l'échelon moyen était le 9^{ème}.

La moyenne d'âge des promus était quant à elle égale à 53 ans et l'échelon moyen était le 8^{ème}.

1- TA SAENES CE 2024 : répartition des promouvables

DirectionCollège											PROMUS		
CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
SAENES CS	H	16	14,5%	3	7,9%	18,8%	3	7,9%	2	13,3%	2	13,3%	12,5%
	F	94	85,5%	35	92,1%	37,2%	35	92,1%	13	86,7%	13	86,7%	13,8%
	Total	110	100,0%	38	100,0%	34,5%	38	100,0%	15	100,0%	15	100,0%	13,6%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les SAENES CS hommes représentent 14,5% de l'ensemble des promouvables de la liste TA SAENES CE 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 34,5% des SAENES CS promouvables ont été proposés par les directions"

2- TA SAENES CE 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
SAENES CS	H	55	9	22	51	8	23
	F	55	9	24	56	9	22
	Total	55	9	23	53	8	23

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste TA SAENES CE 2024

3-TA SAENES CE 2024 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H				
	F				
	Total				
Chargé d'étude, de mission, etc..	H	1	0,9%		
	F	5	4,5%	1	6,7%
	Total	6	5,5%	1	6,7%
Chauffeur - Conducteur	H				
	F				
	Total				
Conseil - Juridique - support	H				
	F				
	Total				
Encadrement	H	1	0,9%		
	F	1	0,9%	1	6,7%
	Total	2	1,8%	1	6,7%
Gestionnaire	H	8	7,3%	2	13,3%
	F	47	42,7%	5	33,3%
	Total	55	50,0%	7	46,7%
Informatique - réseaux - numérique	H				
	F				
	Total				
Restauration	H				
	F				
	Total				
Secrétariat	H	3	2,7%		
	F	27	24,5%	6	40,0%
	Total	30	27,3%	6	40,0%
Technique	H	2	1,8%		
	F	1	0,9%		
	Total	3	2,7%		
Chef de projet	H				
	F				
	Total				
Pas de données	H	1	0,9%		
	F	13	11,8%		
	Total	14	12,7%		
TOTAL	H	16	14,5%	2	13,3%
	F	94	85,5%	13	86,7%
	Total	110	100,0%	15	100,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Gestionnaire », les femmes représentent 42,7% de l'ensemble des promouvables de la liste TA SAENES CE 2024"

4-TA SAENES CE 2024 : répartition des agents en sommet de grade

CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
	NB de sommet de grade	% ↓	% ←	NB de sommet de grade	% ↓	% ←
H				2	13,3%	12,5%
F				13	86,7%	13,8%
Total				15	100,0%	13,6%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les femmes promouvables représentent 0% de l'ensemble des agents en sommet de grade

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : Les agents promouvables en sommet de grade représentent 0% l'ensemble des agents promouvables"

9. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA SAENES CS

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
B	Accès au grade de SAENES CS	<p>Les fonctionnaires justifiant d'au moins 1 an dans le 8ème échelon du premier grade et justifiant d'au moins 5 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B.</p> <p><u>Point d'attention-conditions spécifiques en 2024</u> : L'article 3 II du décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat prévoit que les fonctionnaires qui à la date du 31 août 2022 appartenaient à l'un des corps de catégorie B régi par le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié, et qui ne remplissent pas encore les nouvelles conditions, sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du même décret, dans sa rédaction antérieure au 1er septembre 2022.</p>	Décret 2009-1388 du 11/11/2009 (art. 25 modifié)

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant leur éligibilité à une promotion au choix.

Les dossiers des agents sont classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes- rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Le TA des SAENES CS est examiné au niveau de l'administration centrale, selon les contingents de promotion attribués par la DGRH en déclinaison des possibilités nationales.

En 2024, 74 agents étaient promouvables au TA SAENES CS,

- 57 femmes et 17 hommes
- 28 dossiers ont été classés par les directions
- 19 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et 19 ont été promus (dont 19 femmes).

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 54 ans et l'échelon moyen était le 10^{ème}.

La moyenne d'âge des agents promus était de 53 ans et l'échelon moyen était le 10^{ème}.

1- TA SAENES CS 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
SAENES CN	H	17	23,0%	2	7,1%	11,8%	2	7,1%					
	F	57	77,0%	26	92,9%	45,6%	26	92,9%	19	100,0%	19	100,0%	33,3%
	Total	74	100,0%	28	100,0%	37,8%	28	100,0%	19	100,0%	19	100,0%	25,7%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les SAENES CN hommes représentent 23% de l'ensemble des promouvables de la liste TA SAENES CS 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 37,8% des SAENES CN promouvables ont été proposé par les directions"

2-TA SAENES CS 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
SAENES CN	H	55	10	24			
	F	54	10	25	53	10	27
	Total	54	10	24	53	10	27

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste TA SAENES CS 2024

3-TA SAENES CS 2024 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H				
	F	1	1,4%		
	Total	1	1,4%		
Chargé d'étude, de mission, etc..	H	1	1,4%		
	F				
	Total	1	1,4%		
Chauffeur - Conducteur	H				
	F				
	Total				
Conseil - Juridique - support	H				
	F				
	Total				
Encadrement	H				
	F	1	1,4%	1	5,3%
	Total	1	1,4%	1	5,3%
Gestionnaire	H	7	9,5%		
	F	23	31,1%	9	47,4%
	Total	30	40,5%	9	47,4%
Informatique - réseaux - numérique	H				
	F				
	Total				
Restauration	H				
	F				
	Total				
Secrétariat	H	4	5,4%		
	F	17	23,0%	7	36,8%
	Total	21	28,4%	7	36,8%
Technique	H				
	F				
	Total				
Chef de projet	H				
	F				
	Total				
Pas de données	H	5	6,8%		
	F	15	20,3%	2	10,5%
	Total	20	27,0%	2	10,5%
TOTAL	H	17	23,0%		
	F	57	77,0%	19	100,0%
	Total	74	100,0%	19	100,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Gestionnaire », les femmes représentent 31,1% de l'ensemble des promouvables de la liste TA SAENES CS 2024"

4-TA SAENES CS 2024 : répartition des agents à temps partiel

CIVILITE	NB d'agents à temps partiel											
	PROMOUVABLES						PROMUS					
	50%	60%	70%	80%	90%	Total	50%	60%	70%	80%	90%	Total
H												
F				6		6						
Total				6		6						

Données extraites sur la base des agents promouvables

5-TA SAENES CS 2024 : répartition des agents en sommet de grade

CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
	NB de sommet de grade	% ↓	% ←	NB de sommet de grade	% ↓	% ←
H						
F				19	100,0%	33,3%
Total				19	100,0%	25,7%

% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : aucun agent promouvable était au sommet de son grade

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : sans objet

10. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA ADJAENES P1C

Les conditions de promouvabilités sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
C	Accès au grade d'ADJAENES P 1C	Les adjoints administratifs principaux de 2 ^e classe (échelle de rémunération C2) ayant atteint le 6 ^{ème} échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.	Décret 2016-580 du 11 mai 2016 (art. 10-2 modifié)

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant leur éligibilité à une promotion au choix.

Les dossiers des agents sont classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes- rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Le TA des ADJAENES P1C est examiné au niveau de l'administration centrale, selon les contingents de promotion attribués par la DGRH en déclinaison des possibilités nationales.

En 2024, 67 agents étaient promouvables au TA ADJAENES P1C,

- 51 femmes et 16 hommes
- 16 dossiers ont été classés par les directions
- 10 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et 10 ont été promus (6 femmes et 4 hommes).

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 55 ans et l'échelon moyen était le 10^{ème}.

La moyenne d'âge des agents promus était de 56 ans et l'échelon moyen était le 10^{ème}.

1- TA ADJAENES P1C 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
ADJ P2C	H	16	23,9%	4	25,0%	25,0%	4	25,0%	4	40,0%	4	40,0%	25,0%
	F	51	76,1%	12	75,0%	23,5%	12	75,0%	6	60,0%	6	60,0%	11,8%
	Total	67	100,0%	16	100,0%	23,9%	16	100,0%	10	100,0%	10	100,0%	14,9%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les ADJ P2C hommes représentent 23,9% de l'ensemble des promouvables de la liste TA ADJAENES P1C 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 23,9% des ADJ P2C promouvables ont été proposés par les direction"

2-TA ADJAENES P1C 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
ADJ P2C	H	57	10	28	64	11	29
	F	52	9	23	48	9	17
	Total	55	10	26	56	10	23

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste LA ADJAENES P1C 2024

3- TA ADJAENES P1C 2024 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H				
	F	2	3,0%		
	Total	2	3,0%		
Chargé d'étude, de mission, etc..	H	1	1,5%		
	F	3	4,5%		
	Total	4	6,0%		
Chauffeur - Conducteur	H				
	F				
	Total				
Conseil - Juridique - support	H				
	F				
	Total				
Encadrement	H				
	F				
	Total				
Gestionnaire	H	11	16,4%	4	40,0%
	F	12	17,9%	4	40,0%
	Total	23	34,3%	8	80,0%
Informatique - réseaux - numérique	H				
	F				
	Total				
Restauration	H				
	F				
	Total				
Secrétariat	H				
	F	22	32,8%	2	20,0%
	Total	22	32,8%	2	20,0%
Technique	H				
	F				
	Total				
Chef de projet	H				
	F				
	Total				
Pas de données	H	4	6,0%		
	F	12	17,9%		
	Total	16	23,9%		
TOTAL	H	16	23,9%	4	40,0%
	F	51	76,1%	6	60,0%
	Total	67	100,0%	10	100,0%

% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Gestionnaire », les femmes représentent 17,9% de l'ensemble des promouvables de la liste TA ADJAENES P1C 2024

4- TA ADJAENES P1C 2024 : répartition des agents à temps partiel

CIVILITE	NB d'agents à temps partiel											
	PROMOUVABLES						PROMUS					
	50%	60%	70%	80%	90%	Total	50%	60%	70%	80%	90%	Total
H												
F				3		3				2		2
Total				3		3				2		2

Données extraites sur la base des agents promouvables

11. Avancement 2024 des agents de la filière administrative par tableau d'avancement : TA ADJAENES P2C

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
C	Accès au grade d'ADJAENES P 2C	Les adjoints techniques (échelle de rémunération C1) ayant atteint le 6 ^e échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.	Décret 2016-580 du 11 mai 2016 (art. 10-1 modifié)

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant leur éligibilité à une promotion au choix.

Les dossiers des agents sont classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes- rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Le TA des ADJAENES P2C est examiné au niveau de l'administration centrale, selon les contingents de promotion attribués par la DGRH en déclinaison des possibilités nationales.

En 2024, 5 agents étaient promouvables au TA ADJAENES P2C,

- 4 femmes et 1 homme
- 4 dossiers ont été classés par les directions
- 2 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et 2 ont été promus (2 femmes).

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 52 ans et l'échelon moyen était le 9^{ème}.

La moyenne d'âge des agents promus était de 42 ans et l'échelon moyen était le 8^{ème}.

1- TA ADJAENES P2C 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
ADJAENES	H	1	20,0%										
	F	4	80,0%	4	100,0%	100,0%	4	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	50,0%
	Total	5	100,0%	4	100,0%	80,0%	4	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	40,0%

% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les hommes représentent 20% de l'ensemble des promouvables de la liste TA ADJAENES P2C 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 80% des agents promouvables ont été proposés par les directions

2-TA ADJAENES P2C 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
ADJAENES	H	57	10	34			
	F	47	8	18	42	8	17
	Total	52	9	26	42	8	17

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste LA ADJAENES P2C 2024

3-TA ADJAENES P2C 2024 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Gestionnaire	H	1	20%		
	F	2	40%	1	50%
	Total	3	60%		50%
Secrétariat	H				
	F	1	20%	1	50,0%
	Total	1	20%	1	50,0%
Pas de données	H				
	F	1	20,0%		
	Total	1	20,0%		
Technique	H				
	F				
	Total		%		
TOTAL	H	1	20%		
	F	4	80%	2	100,0%
	Total	5	100,0%	2	100,0%

% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Gestionnaire », les femmes représentent 40% de l'ensemble des promouvables de la liste TA ADJAENES P2C 2024

12. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par liste d'aptitude : LA IGR

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
A	Accès au corps des IGR	Fonctionnaires appartenant au corps des ingénieurs d'études justifiant de neuf ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie A	Article 14 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant les conditions pour candidater et accompagner des documents nécessaires (fiche individuelle, état des services, rapport d'activité, rapport d'aptitude).

Les dossiers des agents sont constitués et classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Les corps ITRF font l'objet d'une gestion nationale, les candidatures retenues à l'issue du collège d'experts sont donc transmises à la DGRH pour examen. La DGRH procède ensuite aux promotions.

En 2024, 179 agents étaient promouvables à la LA IGR,

- 97 femmes et 82 hommes
- 93 ingénieurs d'études de classe normale et 86 ingénieurs d'études hors classe
- 55 candidatures ont été reçues, dont 20 classées par les directions
- 2 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et les deux ont été promus (2 hommes).

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 51 ans et l'échelon moyen était le 7^{ème}.

L'agent promu était âgé de 54 ans et était au 4^{ème} échelon.

1- LA IGR 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
IGE HC	H	35	19,6%	15	27,3%	42,9%	9	37,5%	2	100,0%	2	100,0%	5,7%
	F	51	28,5%	19	34,5%	37,3%	11	45,8%					
	Total	86	48,0%	34	61,8%	39,5%	20	83,3%	2	100,0%	2	100,0%	2,3%
IGE CN	H	47	26,3%	7	12,7%	14,9%							
	F	46	25,7%	14	25,5%	30,4%	4	16,7%					
	Total	93	52,0%	21	38,2%	22,6%	4	16,7%					
TOTAL	H	82	45,8%	22	40,0%	26,8%	9	37,5%	2	100,0%	2	100,0%	2,4%
	F	97	54,2%	33	60,0%	34,0%	15	62,5%					
	Total	179	100,0%	55	100,0%	30,7%	24	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	1,1%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les IGE HC hommes représentent 19,6% de l'ensemble des promouvables de la liste LA IGR 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 22,6% des IGE CN promouvables ont déposé un dossier de candidature"

2-LA IGR 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
IGE HC	H	54	5	24	54	4	24
	F	55	5	25			
	Total	54	5	25	54	4	24
IGE CN	H	50	10	20			
	F	47	10	20			
	Total	48	10	20			
TOTAL	H	52	8	22	54	4	24
	F	51	7	23			
	Total	51	7	22	54	4	24

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste LA IGR 2024

3- LA IGR 2024 : répartition par BAP

		BAP D				BAP E				BAP F				BAP G				BAP J				BAP (vide)				
		Sciences humaines et sociales				Informatique, statistique et calcul scientifique				Culture, communication, production et diffusion des savoirs				Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention				Gestion et pilotage								
		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		
CORPS - GRADE	CIVILITE	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	TOTAL promouvables
IGE HC	H					23	65,7%	1	2,9%	7	20,0%			2	5,7%	1	2,9%	3	8,6%							35
	F	4	7,8%			18	35,3%			7	13,7%			1	2,0%			19	37,3%			2	3,9%			51
	Total	4	4,7%			41	47,7%	1	1,2%	14	16,3%			3	3,5%	1	1,2%	22	25,6%			2	2,3%			86
IGE CN	H	2	4,3%			33	70,2%			4	8,5%			2	4,3%			6	12,8%							47
	F	1	2,2%			12	26,1%			9	19,6%			2	4,3%			20	43,5%			2	4,3%			46
	Total	3	3,2%			45	48,4%			13	14,0%			4	4,3%			26	28,0%			2	2,2%			93
TOTAL	H	2	2,4%			56	68,3%	1	1,2%	11	13,4%			4	4,9%	1	1,2%	9	11,0%							82
	F	5	5,2%			30	30,9%			16	16,5%			3	3,1%			39	40,2%			4	4,1%			97
	Total	7	3,9%			86	48,0%	1	0,6%	27	15,1%			7	3,9%	1	0,6%	48	26,8%			4	2,2%			179

"% →: Pourcentage par rapport au nombre de promovables
Exemple : Dans la BAP D, les IGE HC femmes représentent 7,8% de l'ensemble des femmes IGE HC promovables"

4- LA IGR 2024 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H				
	F				
	Total				
Chargé d'étude, de mission, etc..	H	13	7,3%		
	F	41	22,9%		
	Total	54	30,2%		
Chauffeur - Conducteur	H				
	F				
	Total				
Conseil - Juridique - support	H	2	1,1%		
	F	3	1,7%		
	Total	5	2,8%		
Encadrement	H	13	7,3%	2	100,0%
	F	15	8,4%		
	Total	28	15,6%	2	100,0%
Gestionnaire	H	4	2,2%		
	F	2	1,1%		
	Total	6	3,4%		
Informatique -réseaux numérique	H	22	12,3%		
	F	5	2,8%		
	Total	27	15,1%		
restauration	H				
	F				
	Total				
Secrétariat	H				
	F				
	Total				
Technique	H	5	2,8%		
	F	2	1,1%		
	Total	7	3,9%		
Chef de projet	H	9	5,0%		
	F	7	3,9%		
	Total	16	8,9%		
Pas de données	H	14	7,8%		
	F	22	12,3%		
	Total	36	20,1%		
TOTAL	H	82	45,8%	2	100,0%
	F	97	54,2%		
	Total	179	100,0%	2	100,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Gestionnaire », les femmes représentent 1,1% de l'ensemble des promouvables de la liste LA IGR 2024

5-LA IGR 2024 : répartition des agents à temps partiel

NB d'agents à temps partiel													
CIVILITE	PROMOUVABLES						PROMUS						
	50%	60%	70%	80%	90%	Total	50%	60%	70%	80%	90%	Total	
H				1		1							
F	1		1	3	7	12							
Total	1		1	4	7	13							

Données extraites sur la base des agents promouvables

13. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par liste d'aptitude : LA IGE

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
A	Accès corps des IGE	Fonctionnaires appartenant au corps des assistants ingénieurs, justifiant de neuf années de services publics, dont trois au moins en catégorie A	Article 25 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant les conditions pour candidater et accompagner des documents nécessaires (fiche individuelle, état des services, rapport d'activité, rapport d'aptitude).

Les dossiers des agents sont constitués et classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Les corps ITRF font l'objet d'une gestion nationale, les candidatures retenues à l'issue du collège d'experts sont donc transmises à la DGRH pour examen. La DGRH procède ensuite aux promotions.

En 2024, 30 agents étaient promouvables à la LA IGE,

- 14 femmes et 16 hommes
- 18 candidatures ont été reçues, dont 14 ont été classées par les directions
- 3 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et 3 ont été promus (3 hommes).
-

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 52 ans et l'échelon moyen était le 10^{ème}.

La moyenne d'âge des agents promus était de 52 ans et l'échelon moyen était le 12^{ème}.

1- LA IGE 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
ASI	H	16	53,3%	13	72,2%	81,3%	11	78,6%	3	100,0%	3	100,0%	18,8%
	F	14	46,7%	5	27,8%	35,7%	3	21,4%					
	Total	30	100,0%	18	100,0%	60,0%	14	100,0%	3	100,0%	3	100,0%	10,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les ASI hommes représentent 53,3% de l'ensemble des promouvables de la liste LA IGE 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 60% des ASI promouvables ont déposé un dossier de candidature"

2-LA IGE 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
ASI	H	52	11	23	52	12	30
	F	52	9	21			
	Total	52	10	22	52	12	30

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste LA IGE 2024

3-LA IGE 2024 : répartition par BAP

		BAP E				BAP F				BAP G				BAP J				BAP J					
		Informatique, statistique et calcul scientifique				Culture, communication, production et diffusion des savoirs				Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention				Gestion et pilotage									
		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus			
CORPS - GRADE	CIVILITE	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	TOTAL promouvables	
ASI	H	7	43,8%	1	6,3%	2	12,5%	1	6,3%	6	37,5%	1	6,3%	1	6,3%							16	
	F	2	14,3%			2	14,3%							7	50,0%			1	7,1%			14	
	Total	9	30,0%	1	3,3%	4	13,3%	1	3,3%	6	20,0%	1	3,3%	8	26,7%			1	3,3%			30	

"% →: Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : Dans la BAP E, les ASI femmes représentent 14,3% de l'ensemble des femmes ASI promouvables"

4- LA IGE 2024 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H				
	F				
	Total				
Chargé d'étude, de mission, etc..	H				
	F	2	6,7%		
	Total	2	6,7%		
Chauffeur - Conducteur	H				
	F				
	Total				
Conseil - Juridique - support	H	2	6,7%	1	33,3%
	F				
	Total	2	6,7%	1	33,3%
Encadrement	H	4	13,3%		
	F	1	3,3%		
	Total	5	16,7%		
Gestionnaire	H				
	F	5	16,7%		
	Total	5	16,7%		
Informatique - réseaux - numérique	H	4	13,3%	1	33,3%
	F	1	3,3%		
	Total	5	16,7%	1	33,3%
restauration	H				
	F				
	Total				
Secrétariat	H				
	F				
	Total				
Technique	H	4	13,3%	1	33,3%
	F	2	6,7%		
	Total	6	20,0%	1	33,3%
Chef de projet	H				
	F				
	Total				
Pas de données	H	2	6,7%		
	F	3	10,0%		
	Total	5	16,7%		
TOTAL	H	16	53,3%	3	100,0%
	F	14	46,7%		
	Total	30	100,0%	3	100,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Gestionnaire », les femmes représentent 16,7% de l'ensemble des promouvables de la liste LA IGE 2024"

5-LA IGE 2024 : répartition des agents à temps partiel

NB d'agents à temps partiel												
PROMOUVABLES							PROMUS					
CIVILITE	50%	60%	70%	80%	90%	Total	50%	60%	70%	80%	90%	Total
H				1		1						
F				1		1						
Total				2		2						

Données extraites sur la base des agents promouvables

14. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par liste d'aptitude : LA ASI

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
A	Accès au corps des ASI	Fonctionnaires appartenant au corps des techniciens de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur, justifiant de huit années de services publics, dont trois au moins en catégorie B	Article 34 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant les conditions pour candidater et accompagner des documents nécessaires (fiche individuelle, état des services, rapport d'activité, rapport d'aptitude).

Les dossiers des agents sont constitués et classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes-rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Les corps ITRF font l'objet d'une gestion nationale, les candidatures retenues à l'issue du collège d'experts sont donc transmises à la DGRH pour examen. La DGRH procède ensuite aux promotions.

En 2024, 99 agents étaient promouvables à la LA ASI,

- 53 femmes et 46 hommes
- 38 techniciens de classe normale, 22 techniciens de classe supérieure et 39 techniciens de classe exceptionnelle
- 46 candidatures ont été reçues, dont 22 classées par les directions
- 3 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et 2 ont promu (2 homme).

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 52 ans et l'échelon moyen était le 8^{ème}.

L'agent promu était âgé de 50 ans et était technicien Classe exceptionnelle au 7^{ème} échelon.

1- LA ASI 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
TEC RF CE	H	15	15,2%	10	21,7%	66,7%	8	36,4%	3	100,0%	2	100,0%	13,3%
	F	24	24,2%	15	32,6%	62,5%	9	40,9%					
	Total	39	39,4%	25	54,3%	64,1%	17	77,3%	3	100,0%	2	100,0%	5,1%
TEC RF CS	H	8	8,1%	4	8,7%	50,0%	2	9,1%					
	F	14	14,1%	8	17,4%	57,1%	2	9,1%					
	Total	22	22,2%	12	26,1%	54,5%	4	18,2%					
TEC RF CN	H	23	23,2%	6	13,0%	26,1%	1	4,5%					
	F	15	15,2%	3	6,5%	20,0%							
	Total	38	38,4%	9	19,6%	23,7%	1	4,5%					
TOTAL	H	46	46,5%	20	43,5%	43,5%	11	50,0%	3	100,0%	2	100,0%	4,3%
	F	53	53,5%	26	56,5%	49,1%	11	50,0%					
	Total	99	100,0%	46	100,0%	46,5%	22	100,0%	3	100,0%	2	100,0%	2,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les TEC RF CE hommes représentent 15,2% de l'ensemble des promouvables de la liste LA ASI 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 54,5% des TEC RF CS promouvables ont déposé un dossier de candidature"

2-LA ASI 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
TEC RF CE	H	52	7	26	50	7	25
	F	55	7	29			
	Total	54	7	27	50	7	25
TEC RF CS	H	50	8	21			
	F	55	8	25			
	Total	52	8	23			
TEC RF CN	H	52	9	25			
	F	48	8	17			
	Total	50	9	21			
TOTAL	H	51	8	24	50	7	25
	F	53	8	24			
	Total	52	8	24	50	7	25

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste LA ASI 2024

3- LA ASI 2024 : répartition par BAP

		BAP E				BAP F				BAP G				BAP J				
		Informatique, statistique et calcul scientifique				Culture, communication, production et diffusion des savoirs				Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention				Gestion et pilotage				
		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		
CORPS - GRADE	CIVILITE	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	TOTAL promouvables
TEC RF CE	H	3	20,0%	1	6,7%	5	33,3%	1	6,7%	3	20,0%			4	26,7%			15
	F	3	12,5%			1	4,2%			2	8,3%			18	75,0%			24
	Total	6	15,4%	1	2,6%	6	15,4%	1	2,6%	5	12,8%			22	56,4%			39
TEC RF CS	H	3	37,5%			1	12,5%			4	50,0%							8
	F													14	100,0%			14
	Total	3	13,6%			1	4,5%			4	18,2%			14	63,6%			22
TEC RF CN	H	2	8,7%			4	17,4%			11	47,8%			5	21,7%			23
	F					1	6,7%							14	93,3%			15
	Total	2	5,3%			5	13,2%			11	28,9%			19	50,0%			38
TOTAL	H	8	17,4%	1	2,2%	10	21,7%	1	2,2%	18	39,1%			9	19,6%			46
	F	3	5,7%			2	3,8%			2	3,8%			46	86,8%			53
	Total	11	11,1%	1	1,0%	12	12,1%	1	1,0%	20	20,2%			55	55,6%			99

"% →: **Pourcentage par rapport au nombre de promouvables**

Exemple : Dans la BAP E, les TEC RF CE femmes représentent 12,5% de l'ensemble des femmes TEC RF CE promouvables"

4-LA ASI 2024 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H	1	1,0%		
	F				
	Total	1	1,0%		
Chargé d'étude, de mission, etc..	H	1	1,0%		
	F	3	3,0%		
	Total	4	4,0%		
Chauffeur - Conducteur	H	3	3,0%		
	F				
	Total	3	3,0%		
Conseil - Juridique - support	H	1	1,0%		
	F				
	Total	1	1,0%		
Encadrement	H	4	4,0%		
	F	2	2,0%		
	Total	6	6,1%		
Gestionnaire	H	12	12,1%		
	F	32	32,3%		
	Total	44	44,4%		
Informatique -réseaux numérique	H	2	2,0%	1	50,0%
	F	1	1,0%		
	Total	3	3,0%	1	50,0%
restauration	H	4	4,0%		
	F				
	Total	4	4,0%		
Secrétariat	H				
	F	4	4,0%		
	Total	4	4,0%		
Technique	H	14	14,1%	1	50,0%
	F	4	4,0%		
	Total	18	18,2%	1	50,0%
Chef de projet	H				
	F				
	Total				
Pas de données	H	4	4,0%		
	F	7	7,1%		
	Total	11	11,1%		
TOTAL	H	46	46,5%	2	100,0%
	F	53	53,5%		
	Total	99	100,0%	2	100,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Gestionnaire », les femmes représentent 32,3% de l'ensemble des promouvables de la liste LA ASI 2024"

5-LA ASI 2024 : répartition des agents à temps partiel

NB d'agents à temps partiel												
CIVILITE	PROMOUVABLES						PROMUS					
	50%	60%	70%	80%	90%	Total	50%	60%	70%	80%	90%	Total
H												
F			1	5	1	7						
Total			1	5	1	7						

Données extraites sur la base des agents promouvables

15. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par liste d'aptitude : LA TECH

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
B	Accès au corps des techniciens de recherche et de formation	Fonctionnaires appartenant au corps des adjoints techniques de recherche et de formation justifiant d'au moins neuf années de services publics.	Article 42 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant les conditions pour candidater et accompagner des documents nécessaires (fiche individuelle, état des services, rapport d'activité, rapport d'aptitude).

Les dossiers des agents sont constitués et classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Les corps ITRF font l'objet d'une gestion nationale, les candidatures retenues à l'issue du collège d'experts sont donc transmises à la DGRH pour examen. La DGRH procède ensuite aux promotions.

En 2024, 62 agents étaient promouvables à la LA TECH,

- 9 femmes et 53 hommes
- 5 adjoints techniques, 26 adjoints techniques principaux 2ème classe et 31 adjoints techniques principaux 1^{re} classe
- 16 candidatures ont été reçues, dont 8 classées par les directions
- 3 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et 3 ont été promus (3 hommes).

La moyenne d'âge et l'échelon moyen des agents promouvables et des agents promus étaient

identiques : 54 ans et était le même.

1- LA TECH 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
ATRF P1C	H	27	43,5%	7	43,8%	25,9%	5	62,5%	3	100,0%	2	66,7%	7,4%
	F	4	6,5%	2	12,5%	50,0%							
	Total	31	50,0%	9	56,3%	29,0%	5	62,5%	3	100,0%	2	66,7%	6,5%
ATRF P2C	H	21	33,9%	5	31,3%	23,8%	3	37,5%					
	F	5	8,1%	2	12,5%	40,0%							
	Total	26	41,9%	7	43,8%	26,9%	3	37,5%					
ATRF	H	5	8,1%								1	33,3%	20,0%
	F												
	Total	5	8,1%								1	33,3%	20,0%
TOTAL	H	53	85,5%	12	75,0%	22,6%	8	100,0%	3	100,0%	3	100,0%	5,7%
	F	9	14,5%	4	25,0%	44,4%							
	Total	62	100,0%	16	100,0%	25,8%	8	100,0%	3	100,0%	3	100,0%	4,8%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les ATRF P1C hommes représentent 43,5% de l'ensemble des promouvables de la liste LA TECH 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 26,9% des ATRF P2C promouvables ont déposé un dossier de candidature"

2-LA TECH 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
ATRF P1C	H	57	8	29	53	9	15
	F	53	8	11			
	Total	55	8	20	53	9	15
ATRF P2C	H	53	10	26			
	F	55	9	16			
	Total	54	9	21			
ATRF	H	49	10	21	55	10	35
	F						
	Total	49	10	21	55	10	35
TOTAL	H	53	9	25	54	9	25
	F	54	8	14			
	Total	54	9	20	54	9	25

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste LA TECH 2024

3- LA TECH 2024 : répartition par BAP

		BAP E				BAP F				BAP G				BAP J				BAP SANS SPE				
		Informatique, statistique et calcul scientifique				Culture, communication, production et diffusion des savoirs				Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention				Gestion et pilotage								
		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		
CORPS - GRADE	CIVILITE	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	TOTAL promouvables
ATRF P1C	H									23	85,2%	2	7,4%					4	14,8%			27
	F					1	25,0%			1	25,0%			1	25,0%			1	25,0%			4
	Total					1	3,2%			24	77,4%	2	6,5%	1	3,2%			5	16,1%			31
ATRF P2C	H	1	4,8%			1	4,8%			15	71,4%			3	14,3%			1	4,8%			21
	F									4	80,0%			1	20,0%							5
	Total	1	3,8%			1	3,8%			19	73,1%			4	15,4%			1	3,8%			26
ATRF	H									5	100,0%	1	20,0%									5
	F																					
	Total									5	100,0%	1	20,0%									5
TOTAL	H	1	1,9%			1	1,9%			43	81,1%	3	5,7%	3	5,7%			5	9,4%			53
	F					1	11,1%			5	55,6%			2	22,2%			1	11,1%			9
	Total	1	1,6%			2	3,2%			48	77,4%	3	4,8%	5	8,1%			6	9,7%			62

"% →: **Pourcentage par rapport au nombre de promouvables**

Exemple : Dans la BAP B, les ATRF P1C femmes représentent 0% de l'ensemble des femmes ATRF P1C promouvables"

4-LA TECH 2024 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H				
	F	2	3,2%		
	Total	2	3,2%		
Chargé d'étude, de mission, etc..	H				
	F				
	Total				
Chauffeur - Conducteur	H	15	24,2%	2	66,7%
	F				
	Total	15	24,2%	2	66,7%
Conseil - Juridique - support	H				
	F				
	Total				
Encadrement	H	2	3,2%	1	33,3%
	F				
	Total	2	3,2%	1	33,3%
Gestionnaire	H	25	40,3%		
	F	5	8,1%		
	Total	30	48,4%		
Informatique - réseaux - numérique	H				
	F				
	Total				
restauration	H	2	3,2%		
	F				
	Total	2	3,2%		
Secrétariat	H				
	F				
	Total				
Technique	H	6	9,7%		
	F	1	1,6%		
	Total	7	11,3%		
Chef de projet	H				
	F				
	Total				
Pas de données	H	3	4,8%		
	F	1	1,6%		
	Total	4	6,5%		
TOTAL	H	53	85,5%	3	100,0%
	F	9	14,5%		
	Total	62	100,0%	3	100,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Gestionnaire », les femmes représentent 8,1% de l'ensemble des promouvables de la liste LA TECH 2024"

16. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par tableau d'avancement : TA ES IGR HC ES V1

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
A	Accès à l'échelon spécial du grade d'IGR HC (Vivier 1)	<p>. Le vivier 1 est ouvert aux IGR hors classe en activité et justifiant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir été détachés dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle A - OU avoir occupé des fonctions de direction, d'encadrement, de coordination ou de recherche reconnues au niveau international au cours des 4 années précédant l'établissement du tableau d'avancement (cf. arrêté du 27/06/2017 fixant la liste des fonctions spécifiques mentionnées à l'article 20-3 du décret n°85-1534 du 31-12- 1985 modifié fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur). 	Article 20-3 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant les conditions pour candidater et accompagner des documents nécessaires (fiche individuelle, état des services, rapport d'activité, rapport d'aptitude).

Les dossiers des agents sont constitués et classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Les corps ITRF font l'objet d'une gestion nationale, les candidatures retenues à l'issue du collège d'experts sont donc transmises à la DGRH pour examen. La DGRH procède ensuite aux promotions.

En 2024, 69 agents étaient promouvables au TA IGR HC ES V1,

- 29 femmes et 40 hommes
- 69 ingénieurs de recherche hors classe
- 40 candidatures ont été reçues, dont 19 classées par les directions
- 4 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et 4 ont été promus (1 femmes et 3 hommes).

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 55 ans et l'échelon moyen était le 4^{ème}.

La moyenne d'âge des agents promus était de 56 ans et l'échelon moyen était le 3^{ème}.

1- TA IGR HC ES V1 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
								NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
IGR HC	TA IGR HC ES V1IGR HC	H	40	58,0%	24	60,0%	60,0%	12	63,2%	3	75,0%	3	75,0%	7,5%
		F	29	42,0%	16	40,0%	55,2%	7	36,8%	1	25,0%	1	25,0%	3,4%
		Total	69	100,0%	40	100,0%	58,0%	19	100,0%	4	100,0%	4	100,0%	5,8%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les IGR HC hommes représentent 58% de l'ensemble des promouvables de la liste TA IGR HC ES V1 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 58% des IGR HC promouvables ont déposé un dossier de candidature"

2-TA IGR HC ES V1 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
IGR HC	H	55	4	13	53	5	11
	F	55	5	10	59	2	5
	Total	55	4	11	56	3	8

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste TA IGR HC ES V1 2024

3-TA IGR HC ES V1 2024 : répartition par BAP

		BAP D				BAP E				BAP F				BAP G				BAP J				
		Sciences humaines et sociales				Informatique, statistique et calcul scientifique				Culture, communication, production et diffusion des savoirs				Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention				Gestion et pilotage				
		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		
CORPS - GRADE	CIVILITE	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	TOTAL promouvables
IGR HC	H	3	7,5%	1	2,5%	20	50,0%	2	5,0%					3	7,5%			14	35,0%			40
	F	1	3,4%			11	37,9%			1	3,4%	1	3,4%	5	17,2%			11	37,9%			29
	Total	4	5,8%	1	1,4%	31	44,9%	2	2,9%	1	1,4%	1	1,4%	8	11,6%			25	36,2%			69

"% →: Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : Dans la BAP D, les IGR HC femmes représentent 3,4% de l'ensemble des femmes IGR HC promouvables"

4-TA IGR HC ES V1 2024 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H				
	F				
	Total				
Chargé d'étude, de mission, etc..	H	6	8,7%		
	F	2	2,9%		
	Total	8	11,6%		
Chauffeur - Conducteur	H				
	F				
	Total				
Conseil - Juridique - support	H				
	F				
	Total				
Encadrement	H	19	27,5%	3	75,0%
	F	13	18,8%	1	25,0%
	Total	32	46,4%	4	100,0%
Gestionnaire	H				
	F				
	Total				
Informatique - réseaux - numérique	H	6	8,7%		
	F	3	4,3%		
	Total	9	13,0%		
restauration	H				
	F				
	Total				
Secrétariat	H				
	F				
	Total				
Technique	H	2	2,9%		
	F				
	Total	2	2,9%		
Chef de projet	H	4	5,8%		
	F	5	7,2%		
	Total	9	13,0%		
Pas de données	H	3	4,3%		
	F	6	8,7%		
	Total	9	13,0%		
TOTAL	H	40	58,0%	3	75,0%
	F	29	42,0%	1	25,0%
	Total	69	100,0%	4	100,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Encadrement », les femmes représentent 18,8% de l'ensemble des promouvables de la liste TA IGR HC ES V1 2024"

17. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par tableau d'avancement : TA IGR HC ES V2

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
A	Accès à l'échelon spécial du grade d'IGR HC (Vivier 2)	. Le vivier 2 est ouvert aux IGR HC en activité au 4ème échelon et justifiant d'au moins 3 ans d'ancienneté dans cet échelon au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau est établi.	Article 20-3 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant les conditions pour candidater et accompagner des documents nécessaires (fiche individuelle, état des services, rapport d'activité, rapport d'aptitude).

Les dossiers des agents sont constitués et classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes-rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Les corps ITRF font l'objet d'une gestion nationale, les candidatures retenues à l'issue du collège d'experts sont donc transmises à la DGRH pour examen. La DGRH procède ensuite aux promotions.

En 2024, 27 agents étaient promouvables au TA IGR HC ES V2,

- 12 femmes et 15 hommes
- 24 candidatures ont été reçues, dont 24 classées par les directions
- 1 dossier a été retenu l'attention du collège d'experts et a été promu.

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 57 ans et l'échelon moyen était le 5ème.

La moyenne d'âge des agents promus était de 58 ans et l'échelon moyen était le 5ème

1- TA IGR HC ES V2 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
IGR HC	H	15	55,6%	14	58,3%	93,3%	14	58,3%					
	F	12	44,4%	10	41,7%	83,3%	10	41,7%	1	100,0%	1	100,0%	8,3%
	Total	27	100,0%	24	100,0%	88,9%	24	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	3,7%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les IGR HC hommes représentent 55,6% de l'ensemble des promouvables de la liste TA IGR HC ES V2 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 88,9% des IGR HC promouvables ont déposé un dossier de candidature"

2- TA IGR HC ES V2 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
IGR HC	H	58	5	15			
	F	56	5	14	58	5	
	Total	57	5	14	58	5	

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste TA IGR HC ES V2 2024

3- TA IGR HC ES V2 2024 : répartition par BAP

		BAP E Informatique, statistique et calcul scientifique				BAP G Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention				BAP J Gestion et pilotage				BAP				BAP				
		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		
CORPS - GRADE	CIVILITE	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	TOTAL promouvables
IGR HC	H	5	33,3%			3	20,0%			7	46,7%											15
	F	7	58,3%			1	8,3%			4	33,3%	1	8,3%									12
	Total	12	44,4%			4	14,8%			11	40,7%	1	3,7%									27

"% → : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables
Exemple : Dans la BAP E, les IGR HC femmes représentent 58,3% de l'ensemble des femmes IGR HC promouvables"

4-TA IGR HC ES V2 2024 : répartition par BAP

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H				
	F				
	Total				
Chargé d'étude, de mission, etc..	H	3	11,1%		
	F	1	3,7%	1	100,0%
	Total	4	14,8%	1	100,0%
Chauffeur - Conducteur	H				
	F				
	Total				
Conseil - Juridique - support	H				
	F				
	Total				
Encadrement	H	6	22,2%		
	F	7	25,9%		
	Total	13	48,1%		
Gestionnaire	H				
	F				
	Total				
Informatique - réseaux - numérique	H	4	14,8%		
	F				
	Total	4	14,8%		
restauration	H				
	F				
	Total				
Secrétariat	H				
	F				
	Total				
Technique	H				
	F				
	Total				
Chef de projet	H				
	F	2	7,4%		
	Total	2	7,4%		
Pas de données	H	2	7,4%		
	F	2	7,4%		
	Total	4	14,8%		
TOTAL	H	15	55,6%		
	F	12	44,4%	1	100,0%
	Total	27	100,0%	1	100,0%

""% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Encadrement », les femmes représentent 25,9% de l'ensemble des promouvables de la liste TA IGR HC ES V2 2024"

18. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par tableau d'avancement : TA IGR HC

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
A	Accès au grade d'IGR HC	Etre au 8 ^{ème} échelon du grade d'Ingénieur de recherche	Article 20-1 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant les conditions pour candidater et accompagner des documents nécessaires (fiche individuelle, état des services, rapport d'activité, rapport d'aptitude).

Les dossiers des agents sont classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes- rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Les corps ITRF font l'objet d'une gestion nationale, les candidatures retenues à l'issue du collège d'experts sont donc transmises à la DGRH pour examen. La DGRH procède ensuite aux promotions.

En 2024, 94 agents étaient promouvables au TA IGR HC,

- 44 femmes et 50 hommes
- 32 candidatures ont été reçues, dont 18 classées par les directions
- 3 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et 3 ont été promus (1 femme et 2 hommes).

La moyenne d'âge des agents promouvables et celle des agents promus était de 53 ans et l'échelon moyen des deux populations était le 9ème.

1- TA IGR HC 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
IGR	H	50	53,2%	17	53,1%	34,0%	7	38,9%	2	66,7%	2	66,7%	4,0%
	F	44	46,8%	15	46,9%	34,1%	11	61,1%	1	33,3%	1	33,3%	2,3%
	Total	94	100,0%	32	100,0%	34,0%	18	100,0%	3	100,0%	3	100,0%	3,2%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les IGR hommes représentent 53,2% de l'ensemble des promouvables de la liste TA IGR HC 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 34% des IGR promouvables ont déposé un dossier de candidature"

2-TA IGR HC 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
IGR	H	52	9	20	53	8	19
	F	54	9	19	53	10	26
	Total	53	9	20	53	9	23

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste LA IGR HC 2024

3- TA IGR HC 2024 : répartition par BAP

		BAP D				BAP E				BAP F				BAP G				BAP I					
		Sciences humaines et sociales				Informatique, statistique et calcul scientifique				Culture, communication, production et diffusion des savoirs				Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention									
		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus			
CORPS - GRADE	CIVILITE	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	TOTAL promouvables	
IGR	H	2	4,0%			15	30,0%	1	2,0%	2	4,0%							1	2,0%			50	
	F	1	2,3%			7	15,9%			4	9,1%			1	2,3%							44	
	Total	3	3,2%			22	23,4%	1	1,1%	6	6,4%			1	1,1%			1	1,1%			94	

"% →: Pourcentage par rapport au nombre de promouvables
Exemple : Dans la BAP D, les IGR femmes représentent 2,3% de l'ensemble des femmes IGR promouvables"

4-TA IGR HC 2024 : répartition par fonction

Groupe		CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
			NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	TA IGR HC Accueil	H				
		F				
		Total				
Chargé d'étude, de mission, etc..	TA IGR HC Chargé d'étude, de mission, etc..	H	8	8,5%		
		F	15	16,0%		
		Total	23	24,5%		
Chauffeur - Conducteur	TA IGR HC Chauffeur - Conducteur	H				
		F				
		Total				
Conseil - Juridique - support	TA IGR HC Conseil - Juridique - support	H				
		F	1	1,1%		
		Total	1	1,1%		
Encadrement	TA IGR HC Encadrement	H	18	19,1%	1	33,3%
		F	13	13,8%	1	33,3%
		Total	31	33,0%	2	66,7%
Gestionnaire	TA IGR HC Gestionnaire	H				
		F				
		Total				
Informatique - réseaux - numérique	TA IGR HC Informatique -réseaux - numérique	H	6	6,4%		
		F	3	3,2%		
		Total	9	9,6%		
restauration	TA IGR HC restauration	H				
		F				
		Total				
Secrétariat	TA IGR HC Secrétariat	H				
		F				
		Total				
Technique	TA IGR HC Technique	H	1	1,1%		
		F				
		Total	1	1,1%		
Chef de projet	TA IGR HC Chef de projet	H	6	6,4%		
		F	5	5,3%		
		Total	11	11,7%		
Pas de données	TA IGR HC Pas de données	H	11	11,7%	1	33,3%
		F	7	7,4%		
		Total	18	19,1%	1	33,3%
TOTAL	TOTAL	H	50	53,2%	2	66,7%
		F	44	46,8%	1	33,3%
		Total	94	100,0%	3	100,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Encadrement », les femmes représentent 13,8% de l'ensemble des promouvables de la liste TA IGR HC 2024"

5-TA IGR HC 2024 : répartition des agents à temps partiel

CIVILITE	NB d'agents à temps partiel											
	PROMOUVABLES						PROMUS					
	50%	60%	70%	80%	90%	Total	50%	60%	70%	80%	90%	Total
H				1		1						
F	1			1		2						
Total	1			2		3						

Données extraites sur la base des agents promouvables

19. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par tableau d'avancement : TA IGE HC

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 01/01/N	REFERENCES
A	Accès au grade d'IGe HC	Etre IGE CN avec 1 an au 8 ^{ème} échelon + 9 ans de services effectifs en catégorie A	Article 30 du décret n° 85-1534 du 31.12.85 modifié

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant les conditions pour candidater et accompagner des documents nécessaires (fiche individuelle, état des services, rapport d'activité, rapport d'aptitude).

Les dossiers des agents sont classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes- rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Les corps ITRF font l'objet d'une gestion nationale, les candidatures retenues à l'issue du collège d'experts sont donc transmises à la DGRH pour examen. La DGRH procède ensuite aux promotions.

En 2024, 77 agents étaient promouvables au TA IGE HC,

- 41 femmes et 36 hommes
- 37 candidatures ont été reçues, dont 24 classées par les directions
- 10 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et 10 ont été promus (6 femmes et 4 hommes).

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 51 ans et l'échelon moyen était le 11^{ème}.

La moyenne d'âge des agents promus était de 52 ans et l'échelon moyen était le 11^{ème}.

1- TA IGE HC 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
IGE CN	H	36	46,8%	12	32,4%	33,3%	8	33,3%	4	40,0%	4	40,0%	11,1%
	F	41	53,2%	25	67,6%	61,0%	16	66,7%	6	60,0%	6	60,0%	14,6%
	Total	77	100,0%	37	100,0%	48,1%	24	100,0%	10	100,0%	10	100,0%	13,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les IGE CN hommes représentent 46,8% de l'ensemble des promouvables de la liste TA IGE HC 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 48,1% des IGE CN promouvables ont déposé un dossier de candidature"

2-TA IGE HC 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
IGE CN	H	53	12	20	55	12	25
	F	50	11	22	49	11	19
	Total	51	11	21	52	11	22

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste TA IGE HC 2024

3- TA IGE HC 2024 : répartition par BAP

		BAP D				BAP E				BAP F				BAP G				BAP J				
		Sciences humaines et sociales				Informatique, statistique et calcul scientifique				Culture, communication, production et diffusion des savoirs				Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention				Gestion et pilotage				
		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		
CORPS - GRADE	CIVILITE	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	TOTAL promouvables
IGE CN	H	1	2,8%	1	2,8%	24	66,7%	2	5,6%	2	5,6%							6	16,7%	1	2,8%	36
	F	1	2,4%			10	24,4%	2	4,9%	9	22,0%	1	2,4%	2	4,9%			17	41,5%	3	7,3%	41
	Total	2	2,6%	1	1,3%	34	44,2%	4	5,2%	11	14,3%	1	1,3%	2	2,6%			23	29,9%	4	5,2%	77

"% →: Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : Dans la BAP D, les IGE CN femmes représentent 2,4% de l'ensemble des femmes IGE CN promouvables"

4-TA IGE HC 2024 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H				
	F				
	Total				
Chargé d'étude, de mission, etc..	H	7	9,1%	2	20,0%
	F	15	19,5%	4	40,0%
	Total	22	28,6%	6	60,0%
Chauffeur - Conducteur	H				
	F				
	Total				
Conseil - Juridique - support	H	2	2,6%		
	F	2	2,6%	1	10,0%
	Total	4	5,2%	1	10,0%
Encadrement	H	4	5,2%		
	F	6	7,8%	1	10,0%
	Total	10	13,0%	1	10,0%
Gestionnaire	H	1	1,3%		
	F	2	2,6%		
	Total	3	3,9%		
Informatique - réseaux - numérique	H	7	9,1%	1	10,0%
	F	1	1,3%		
	Total	8	10,4%	1	10,0%
restauration	H				
	F				
	Total				
Secrétariat	H				
	F				
	Total				
Technique	H	1	1,3%		
	F	1	1,3%		
	Total	2	2,6%		
Chef de projet	H	3	3,9%	1	10,0%
	F	1	1,3%		
	Total	4	5,2%	1	10,0%
Pas de données	H	11	14,3%		
	F	13	16,9%		
	Total	24	31,2%		
TOTAL	H	36	46,8%	4	40,0%
	F	41	53,2%	6	60,0%
	Total	77	100,0%	10	100,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Gestionnaire », les femmes représentent 2,6% de l'ensemble des promouvables de la liste TA IGE HC 2024"

5-TA IGE HC 2024 : répartition des agents à temps partiel

CIVILITE	NB d'agents à temps partiel											
	PROMOUVABLES						PROMUS					
	50%	60%	70%	80%	90%	Total	50%	60%	70%	80%	90%	Total
H												
F					3	3					1	1
Total					3	3					1	1

Données extraites sur la base des agents promouvables

6-TA IGE HC 2024 : répartition des agents en sommet de grade

CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
	NB de sommet de grade	% ↓	% ←	NB de sommet de grade	% ↓	% ←
H	2	100,0%	5,6%	4	40,0%	11,1%
F				6	60,0%	14,6%
Total	2	100,0%	2,6%	10	100,0%	13,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les hommes promouvables représentent 100% de l'ensemble des agents en sommet de grade

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : Les agents promouvables en sommet de grade représentent 2,6% l'ensemble des agents promouvables"

20. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par tableau d'avancement : TA TECH CE

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 31/12/N	REFERENCES
B	Accès au grade de TECH CE	<p>TECH CS justifier d'au moins un an dans le 7^{ème} échelon du deuxième grade</p> <p>+ justifier d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau</p> <p><i>Point d'attention: L'article 3 II du décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat prévoit que les fonctionnaires qui à la date du 31 août 2022 appartenaient à l'un des corps de catégorie B régi par le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié, et qui ne remplissent pas encore les nouvelles conditions, sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du même décret, dans sa rédaction antérieure au 1er septembre 2022.</i></p>	Article 47 (Renvoi à l'article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié)

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant les conditions pour candidater et accompagner des documents nécessaires (fiche individuelle, état des services, rapport d'activité, rapport d'aptitude).

Les dossiers des agents sont classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes-rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Les corps ITRF font l'objet d'une gestion nationale, les candidatures retenues à l'issue du collège d'experts sont donc transmises à la DGRH pour examen. La DGRH procède ensuite aux promotions.

En 2024, 26 agents étaient promouvables au TA TECH CE,

- 15 femmes et 11 hommes
- 16 candidatures ont été reçues, dont 13 classées par les directions
- 4 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et 3 ont été promus (3 femmes).

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 55 ans et l'échelon moyen était le 9^{ème}.

La moyenne d'âge des agents promus était de 59 ans et l'échelon moyen était le 7^{ème}.

1- TA TECH CE 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
TEC RF CS	H	11	42,3%	6	37,5%	54,5%	5	38,5%					
	F	15	57,7%	10	62,5%	66,7%	8	61,5%	4	100,0%	3	100,0%	20,0%
	Total	26	100,0%	16	100,0%	61,5%	13	100,0%	4	100,0%	3	100,0%	11,5%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les TEC RF CS hommes représentent 42,3% de l'ensemble des promouvables de la liste TA TECH CE 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 61,5% des TEC RF CS promouvables ont déposé un dossier de candidature"

2-TA TECH CE 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
TEC RF CS	H	54	9	27			
	F	55	8	24	59	7	21
	Total	55	9	25	59	7	21

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste TA TECH CE 2024

3- TA TECH CE 2024 : répartition par BAP

		BAP E				BAP F				BAP G				BAP J				
		Informatique, statistique et calcul scientifique				Culture, communication, production et diffusion des savoirs				Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention				Gestion et pilotage				
		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		
CORPS - GRADE	CIVILITE	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	TOTAL promouvables
TEC RF CS	H	2	18,2%			3	27,3%			5	45,5%			1	9,1%			11
	F													15	100,0%	3	20,0%	15
	Total	2	7,7%			3	11,5%			5	19,2%			16	61,5%	3	11,5%	26

"% →: Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : Dans la BAP E, les TEC RF CS femmes représentent 0% de l'ensemble des femmes TEC RF CS promouvables"

4-TA TECH CE 2023 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H	1	3,8%		
	F				
	Total	1	3,8%		
Chargé d'étude, de mission, etc..	H				
	F	2	7,7%		
	Total	2	7,7%		
Chauffeur - Conducteur	H				
	F				
	Total				
Conseil - Juridique - support	H				
	F	1	3,8%		
	Total	1	3,8%		
Encadrement	H				
	F				
	Total				
Gestionnaire	H	2	7,7%		
	F	7	26,9%	1	33,3%
	Total	9	34,6%	1	33,3%
Informatique - réseaux - numérique	H	1	3,8%		
	F				
	Total	1	3,8%		
restauration	H				
	F				
	Total				
Secrétariat	H	1	3,8%		
	F	5	19,2%	2	66,7%
	Total	6	23,1%	2	66,7%
Technique	H	6	23,1%		
	F				
	Total	6	23,1%		
Chef de projet	H				
	F				
	Total				
Pas de données	H				
	F				
	Total				
TOTAL	H	11	42,3%		
	F	15	57,7%	3	100,0%
	Total	26	100,0%	3	100,0%

"% →: **Pourcentage par rapport au total général**

" Exemple : Dans le groupe « Gestionnaire », les femmes représentent 26,9% de l'ensemble des promouvables de la liste TA TECH CE 2024

21. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par tableau d'avancement : TA TECH CS

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 31/12/N	REFERENCES
B	Accès au grade de TECH CS	<p>TECH CN justifier d'au moins un an dans le 8^{ème} échelon du deuxième grade</p> <p>+ justifier d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau</p> <p><i>Point d'attention: L'article 3 II du décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat prévoit que les fonctionnaires qui à la date du 31 août 2022 appartenaient à l'un des corps de catégorie B régi par le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié, et qui ne remplissent pas encore les nouvelles conditions, sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du même décret, dans sa rédaction antérieure au 1er septembre 2022.</i></p>	<p>Article 47 (Renvoi à l'article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié)</p>

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant les conditions pour candidater et accompagner des documents nécessaires (fiche individuelle, état des services, rapport d'activité, rapport d'aptitude).

Les dossiers des agents sont classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes-rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Les corps ITRF font l'objet d'une gestion nationale, les candidatures retenues à l'issue du collège d'experts sont donc transmises à la DGRH pour examen. La DGRH procède ensuite aux promotions.

En 2024, 30 agents étaient promouvables au TA TECH CS,

- 11 femmes et 19 hommes
- 10 candidatures ont été reçues, dont 7 classées par les directions
- 6 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et 6 ont été promus (dont 2 femmes et 4 hommes).

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 50 ans et l'échelon moyen était le 9^{ème}.

La moyenne d'âge des agents promus était de 48 ans et l'échelon moyen était le 9^{ème}.

1- TA TECH CS 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
TEC RF CN	H	19	63,3%	6	60,0%	31,6%	5	71,4%	4	66,7%	4	66,7%	21,1%
	F	11	36,7%	4	40,0%	36,4%	2	28,6%	2	33,3%	2	33,3%	18,2%
	Total	30	100,0%	10	100,0%	33,3%	7	100,0%	6	100,0%	6	100,0%	20,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les TEC RF CN hommes représentent 63,3% de l'ensemble des promouvables de la liste TA TECH CS 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 33,3% des TEC RF CN promouvables ont déposé un dossier de candidature"

2-TA TECH CS 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
TEC RF CN	H	52	9	23	55	10	23
	F	49	9	14	42	8	8
	Total	50	9	18	48	9	15

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste TA TECH CS 2024

3- TA TECH CS 2024 : répartition par BAP

		BAP B				BAP E				BAP F				BAP G				BAP J				
		Sciences chimiques et sciences des matériaux				Informatique, statistique et calcul scientifique				Culture, communication, production et diffusion des savoirs				Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention				Gestion et pilotage				
		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		
CORPS - GRADE	CIVILITE	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	TOTAL promouvables
TEC RF CN	H	1	5,3%			2	10,5%	2	10,5%	3	15,8%	1	5,3%	10	52,6%	1	5,3%	3	15,8%			19
	F																	11	100,0%	2	18,2%	11
	Total	1	3,3%			2	6,7%	2	6,7%	3	10,0%	1	3,3%	10	33,3%	1	3,3%	14	46,7%	2	6,7%	30

"% →: Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : Dans la BAP B, les TEC RF CN femmes représentent 0% de l'ensemble des femmes TEC RF CN promouvables"

4- TA TECH CS 2024 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H				
	F				
	Total				
Chargé d'étude, de mission, etc..	H				
	F				
	Total				
Chauffeur - Conducteur	H	3	10,0%		
	F				
	Total	3	10,0%		
Conseil - Juridique - support	H				
	F				
	Total				
Encadrement	H	1	3,3%		
	F				
	Total	1	3,3%		
Gestionnaire	H	7	23,3%	1	16,7%
	F	7	23,3%	2	33,3%
	Total	14	46,7%	3	50,0%
Informatique - réseaux - numérique	H				
	F				
	Total				
restauration	H	4	13,3%	1	16,7%
	F				
	Total	4	13,3%	1	16,7%
Secrétariat	H				
	F	2	6,7%		
	Total	2	6,7%		
Technique	H	3	10,0%	2	33,3%
	F				
	Total	3	10,0%	2	33,3%
Chef de projet	H				
	F				
	Total				
Pas de données	H	1	3,3%		
	F	2	6,7%		
	Total	3	10,0%		
TOTAL	H	19	63,3%	4	66,7%
	F	11	36,7%	2	33,3%
	Total	30	100,0%	6	100,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Gestionnaire », les femmes représentent 23,3% de l'ensemble des promouvables de la liste TA TECH CS 2024"

5- TA TECH CS 2024 : répartition des agents à temps partiel

	NB d'agents à temps partiel											
	PROMOUVABLES						PROMUS					
CIVILITE	50%	60%	70%	80%	90%	Total	50%	60%	70%	80%	90%	Total
H												
F				4		4				1		1
Total				4		4				1		1

Données extraites sur la base des agents promouvables

22. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par tableau d'avancement : TA ATRF P1C

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 31/12/N	REFERENCES
C	Accès au grade d'ATRF P 1C	Les adjoints techniques principaux de 2 ^e classe (échelle de rémunération C2) ayant atteint le 6 ^{ème} échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.	Décret n° 2016-580 du 11/05/2016 (art. 10-2 modifié)

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant les conditions pour candidater et accompagner des documents nécessaires (fiche individuelle, état des services, rapport d'activité, rapport d'aptitude).

Les dossiers des agents sont classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes- rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Le TA des ATRF P1C est examiné au niveau de l'administration centrale, selon les contingents de promotion attribués par la DGRH en déclinaison des possibilités nationales.

En 2023, 23 agents étaient promouvables au TA ATRF P1C,

- 4 femmes et 19 hommes
- 11 candidatures ont été reçues, dont 8 classées par les directions
- 5 dossiers ont retenu l'attention du collège d'experts et 5 ont été promus (1 femme et 4 hommes).

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 55 ans et l'échelon moyen était le 9^{ème}.

La moyenne d'âge des agents promus était de 52 ans et l'échelon moyen était le 9^{ème}.

1- TA ATRF P1C 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
ATRF P2C	H	19	82,6%	9	81,8%	47,4%	7	87,5%	4	80,0%	4	80,0%	21,1%
	F	4	17,4%	2	18,2%	50,0%	1	12,5%	1	20,0%	1	20,0%	25,0%
	Total	23	100,0%	11	100,0%	47,8%	8	100,0%	5	100,0%	5	100,0%	21,7%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les ATRF P2C hommes représentent 82,6% de l'ensemble des promouvables de la liste TA ATRF P1C 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 47,8% des ATRF P2C promouvables ont déposé un dossier de candidature"

2-TA ATRF P1C 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
ATRF P2C	H	52	10	25	46	9	16
	F	58	9	17	59	9	23
	Total	55	9	21	52	9	20

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste TA ATRF P1C 2024

3- TA ATRF P1C 2024 : répartition par BAP

		BAP B				BAP F				BAP G				BAP J				BAP (vide)				
		Sciences chimiques et sciences des matériaux				Culture, communication, production et diffusion des savoirs				Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention				Gestion et pilotage								
		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		
CORPS - GRADE	CIVILITE	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	TOTAL promouvables
ATRF P2C	H	1	5,3%	1	5,3%	1	5,3%			11	57,9%	1	5,3%	2	10,5%			4	21,1%	2	10,5%	19
	F									2	50,0%	1	25,0%	2	50,0%							4
	Total	1	4,3%	1	4,3%	1	4,3%			13	56,5%	2	8,7%	4	17,4%			4	17,4%	2	8,7%	23

"% →: **Pourcentage par rapport au nombre de promouvables**

Exemple : Dans la BAP B, les ATRF P2C femmes représentent 0% de l'ensemble des femmes ATRF P2C promouvables"

4-TA ATRF P1C 2024 : répartition par fonction

		PROMOUVABLES		PROMUS	
Groupe	CIVILITE	NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H				
	F	1	4,3%	1	20,0%
	Total	1	4,3%	1	20,0%
Chargé d'étude, de mission, etc..	H				
	F				
	Total				
Chauffeur - Conducteur	H	2	8,7%	1	20,0%
	F				
	Total	2	8,7%	1	20,0%
Conseil - Juridique - support	H				
	F				
	Total				
Encadrement	H	1	4,3%		
	F				
	Total	1	4,3%		
Gestionnaire	H	6	26,1%	1	20,0%
	F	2	8,7%		
	Total	8	34,8%	1	20,0%
Informatique - réseaux - numérique	H				
	F				
	Total				
restauration	H	2	8,7%		
	F				
	Total	2	8,7%		
Secrétariat	H				
	F				
	Total				
Technique	H	6	26,1%	2	40,0%
	F				
	Total	6	26,1%	2	40,0%
Chef de projet	H				
	F				
	Total				
Pas de données	H	2	8,7%		
	F	1	4,3%		
	Total	3	13,0%		
TOTAL	H	19	82,6%	4	80,0%
	F	4	17,4%	1	20,0%
	Total	23	100,0%	5	100,0%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « Gestionnaire », les femmes représentent 8,7% de l'ensemble des promouvables de la liste TA ATRF P1C 2024"

23. Avancement 2024 des agents de la filière ITRF par tableau d'avancement : TA ATRF P2C

Les conditions de promouvabilité sont rappelées dans le tableau suivant :

CAT	CORPS	CONDITIONS A REMPLIR AU 31/12/N	REFERENCES
C	Accès au grade d'ATRF P 1C	Les adjoints techniques (échelle de rémunération C1) ayant atteint le 6 ^e échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.	Décret n° 2016-580 du 11/05/2016 (art. 10-1 modifié)

Conformément aux lignes directrices de gestion, les agents promouvables ont été informés par un courriel adressé individuellement, leur indiquant les conditions pour candidater et accompagner des documents nécessaires (fiche individuelle, état des services, rapport d'activité, rapport d'aptitude).

Les dossiers des agents sont classés par chacune des directions et adressés au SAAM. Ils sont ensuite soumis à un examen collectif par un collège d'experts. Le SAAM assure le secrétariat et les travaux préparatoires du collège d'experts en fournissant les éléments permettant d'éclairer la décision (grille d'analyse des dossiers des agents, éléments d'appréciation de la manière de servir issus des comptes- rendus d'entretien professionnel, éléments statistiques sur la répartition des promouvables entre les femmes et les hommes ou entre les branches d'activités professionnelles (BAP), etc.).

Le TA des ATRF P2C est examiné au niveau de l'administration centrale, selon les contingents de promotion attribués par la DGRH en déclinaison des possibilités nationales.

En 2024, 7 agents étaient promouvables au TA ATRF P2C,

- 7 hommes
- 1 candidature a été reçue et classée par les directions
- 1 dossier a retenu l'attention du collège d'experts et a été promu (1 homme).

La moyenne d'âge des agents promouvables était de 47 ans et l'échelon moyen était le 9^{ème}.

L'agent promu était âgé de 50 ans et au 8^{ème} échelon.

1- TA ATRF P2C 2024 : répartition des promouvables

CORPS GRADE	CIVILITE	NB promouvables	% ↓	NB dossiers déposés	% ↓	% ←	Direction		Collège		PROMUS		
							NB agents classés	% ↓	NB agents classés	% ↓	NB	% ↓	% ←
ATRF	H	7	100,0%	1	100,0%	14,3%	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	14,3%
	F												
	Total	7	100,0%	1	100,0%	14,3%	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	14,3%

"% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Les ATRF hommes représentent 100% de l'ensemble des promouvables de la liste TA ATRF P2C 2024

% ← : Pourcentage par rapport au nombre de promouvables

Exemple : 14,3% des ATRF promouvables ont déposé un dossier de candidature"

2- TA ATRF P2C 2024 : moyenne d'âge et d'échelon

CORPS - GRADE	CIVILITE	PROMOUVABLES			PROMUS		
		Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)	Moyenne âge	Moyenne échelon	Moyenne AGS (années)
ATRF	H	47	9	18	50	8	7
	F						
	Total	47	9	18	50	8	7

Moyennes calculées sur la base des effectifs de la liste TA ATRF P2C 2024

3- TA ATRF P2C 2024 : répartition par BAP

		BAP G Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention				BAP J Gestion et pilotage				BAP				BAP				BAP					
		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus			
CORPS - GRADE	CIVILITE	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	NB	% →	TOTAL promouvables	
ATRF	H	6	85,7%	1	14,3%	1	14,3%															7	
	F																						
	Total	6	85.7%	1	14.3%	1	14.3%															7	

4- TA ATRF P2C 2024 : répartition par fonction

Groupe	CIVILITE	PROMOUVABLES		PROMUS	
		NB	% ↓	NB	% ↓
Accueil	H				
	F				
	Total				
Chargé d'étude, de mission, etc..	H				
	F				
	Total				
Chauffeur - Conducteur	H	1	14,3%	1	100,0%
	F				
	Total	1	14,3%	1	100,0%
Conseil - Juridique - support	H				
	F				
	Total				
Encadrement	H				
	F				
	Total				
Gestionnaire	H				
	F				
	Total				
Informatique - réseaux - numérique	H				
	F				
	Total				
Restauration	H				
	F				
	Total				
Secrétariat	H				
	F				
	Total				
Technique	H				
	F				
	Total				
Chef de projet	H				
	F				
	Total				
Pas de données	H	6	85,7%		
	F				
	Total	6	85,7%		
TOTAL	H	7	100,0%	1	100,0%
	F				
	Total	7	100,0%	1	100,0%

% ↓ : Pourcentage par rapport au total général

Exemple : Dans le groupe « chauffeur-conducteur », les hommes représentent 14,3% de l'ensemble des promouvables de la liste TA ATRF P2C 2024