



MINISTÈRE DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

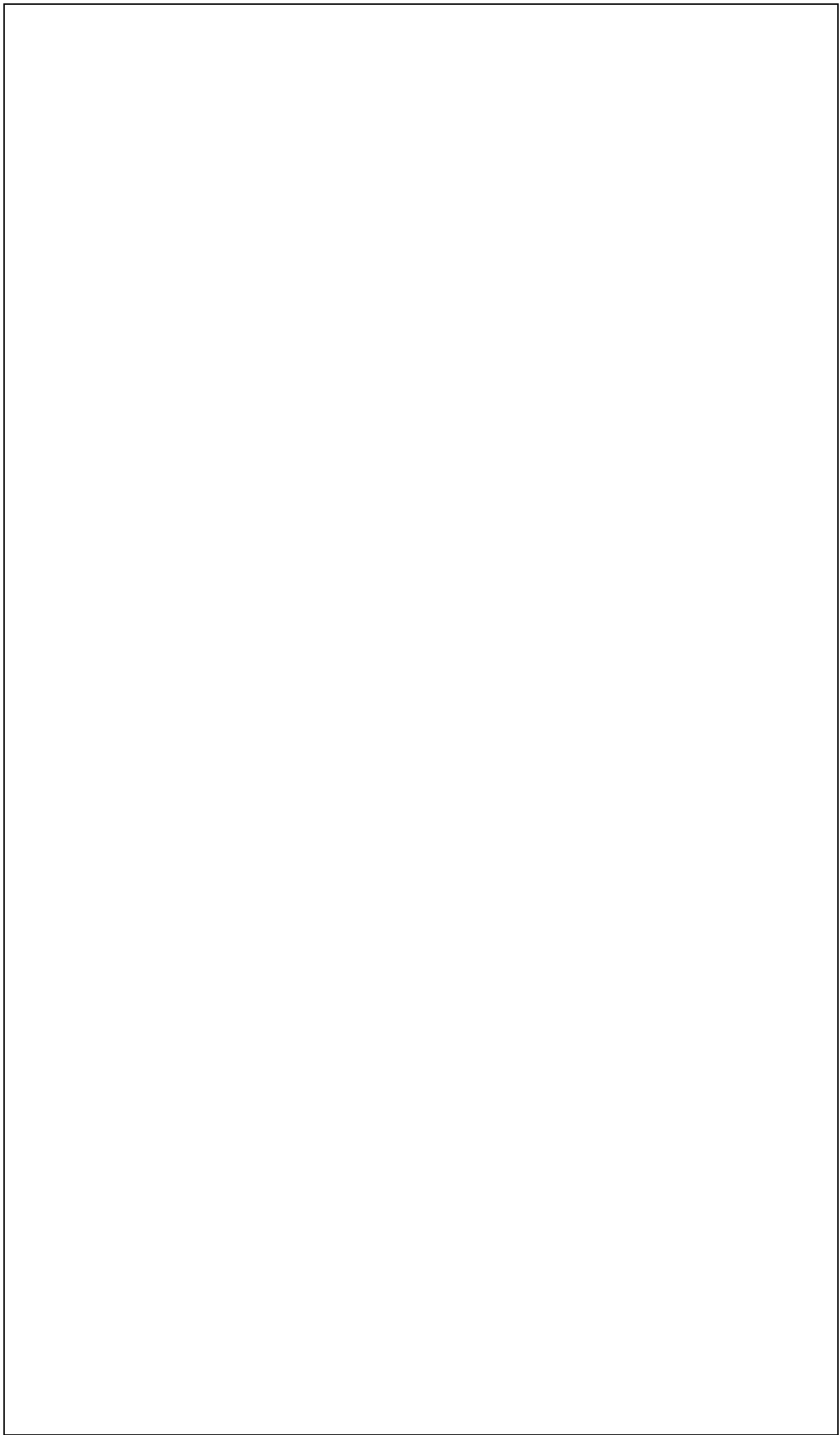
MINISTÈRE DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES

Bilan de gestion

Agents contractuels CETE et SETRA

Agents gérés selon les dispositions du règlement CETE du 14/05/1973
Agents gérés selon les dispositions du règlement du 7/09/2006

Mars 2018



Affaire suivie par

Michèle PILLAULT – DRH /MGS3

Sommaire

1. LES EFFECTIFS.....	4
1.1 LES EFFECTIFS REELS PHYSIQUES	4
1.2 LES POSITIONS DES AGENTS	5
1.3 LES EFFECTIFS DES AGENTS EN POSITION NORMALE D'ACTIVITE (PNA)	5
1.4 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SERVICE	6
1.5 LES PYRAMIDES DES AGES (TOUTES CATEGORIES CONFONDUES).....	7
1.6 LA PARITE HOMMES/FEMMES	8
1.7 LES AGENTS EXERÇANT DES FONCTIONS DE NIVEAU A+.....	9
2 LES FLUX.....	10
2.1 LES FLUX ENTREES / SORTIES.....	10
LE TABLEAU SUIVANT PRESENTE L'ENSEMBLE DES FLUX (ENTREES/SORTIES) INTERVENUS SUR LES EFFECTIFS PHYSIQUES DEPUIS LE 1/04/2017 JUSQU'AU 1/03/2018.....	10
2.2 REPARTITION DES AGENTS SELON LEUR DUREE DE TRAVAIL.....	10
3 LA MOBILITE	11
3.1 BILAN DES CYCLES DE MOBILITE ET MOBILITE FONCTIONNELLE DES AGENTS EN 2017	11
4 EVOLUTION DU GVT ET DE LA MASSE INDICIAIRE.....	11
4.1 CALCUL DU GVT.....	11
4.2 HISTORIQUE DES TAUX MOYENS ET REELS DES GVT DES DIFFERENTS CETE.....	12
5 LES AVANCEMENTS D'ECHELON ET LES PROMOTIONS DES PERSONNELS SOUS REGLEMENT CETE	12
5.1 LES AVANCEMENTS D'ECHELON.....	12
5.2 AVANCEMENT DANS LA CLASSE D	13
5.3 LES PROMOTIONS	14
5.4 CONDITIONS DE GESTION.....	14
5.5 CHANGEMENT DE CATEGORIE FONCTION PUBLIQUE – PASSAGE DE B EN A, OU DE C EN B.....	16
6 LES AVANCEMENTS D'ECHELON ET LES PROMOTIONS DES PERSONNELS SOUS REGLEMENT SETRA.....	16
6.1 LES AVANCEMENTS D'ECHELON.....	16
6.2 LES PROMOTIONS	18
7 PERSPECTIVES DE GESTION	19

Ce bilan de gestion analyse la situation des agents contractuels CETE et SETRA au 1er mars 2018.

Pour les **PSS CETE**, il s'agit des agents gérés selon les dispositions du règlement du 14 mai 1973 régissant les personnels non titulaires du LCPC et des CETE.

Les agents sous règlement CETE se répartissent en 3 groupes :

- 1^{er} groupe : personnel administratif (cadres, agents administratifs et employés de bureau)
- 2^{ème} groupe : personnel technique (assistants, techniciens et techniciens supérieurs)
- 3^{ème} groupe : personnel ouvrier et agents de maîtrise

Pour les **PNT SETRA**, il s'agit des agents gérés selon les dispositions de l'arrêté du 7 septembre 2006 portant règlement relatif aux personnels non titulaires ingénieurs et diplômés de l'enseignement supérieur recrutés par le service d'études techniques des routes et autoroutes.

Les agents sous règlement SETRA se répartissent de la façon suivante :

- personnel relevant de la catégorie B fonction publique (cadre A)
- personnel relevant de la catégorie A fonction publique (cadres B, C et D)

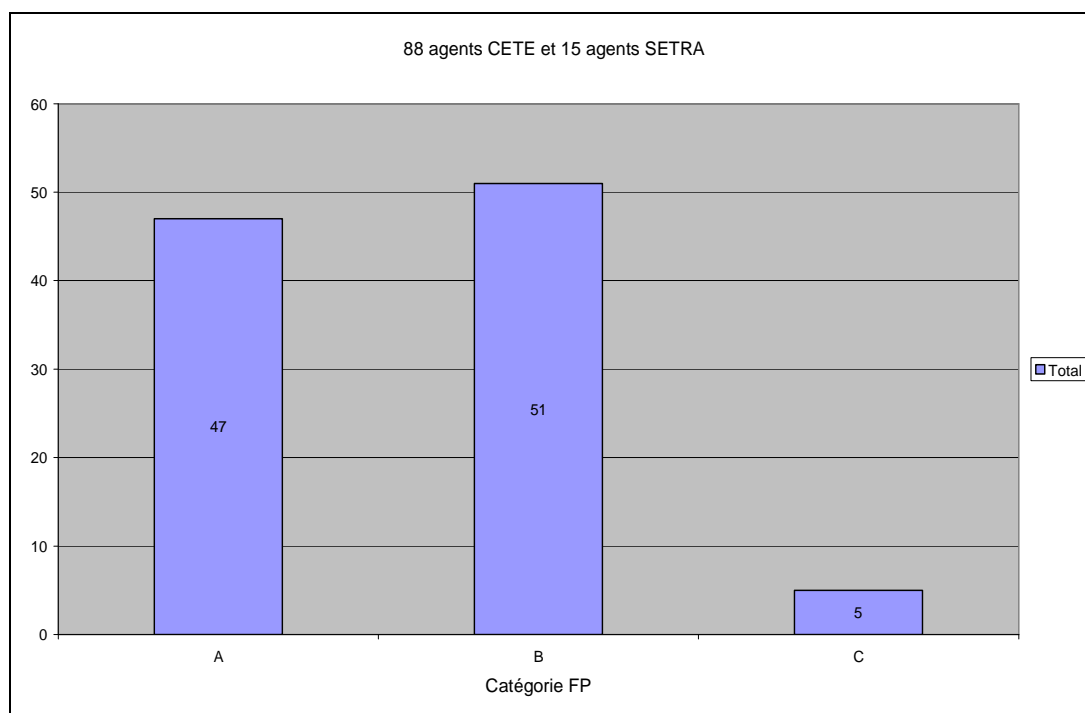
1. Les Effectifs

1.1 Les effectifs réels physiques

Ce bilan de gestion est élaboré à partir de la situation des effectifs au 1^{er} mars 2018. A cette date, on recense 88 agents PSS CETE et 15 agents PNT SETRA, répartis comme suit :

CATEGORIES	Effectifs réels physiques				En %	
	PSS CETE		PNT SETRA		Total	
Catégorie A	33	37%	14	93%	47	46%
Catégorie B	50	57%	1	7%	51	49%
Catégorie C	5	6 %	/	/	5	5%
TOTAL	88	100%	15	100%	103	100%

Le graphique ci-dessous indique la répartition des personnels CETE/SETRA par catégories FP :



1.2 Les positions des agents

Les 103 agents sont en position normale d'activité.

1.3 Les effectifs des agents en position normale d'activité (PNA)

Les tableaux suivant indiquent la répartition de ces agents en comparant leur position au sein des grilles des règlements CETE et SETRA avec les catégories de la fonction publique.

Règlement CETE					
CATEGORIE A	Nbre	CATEGORIE B	Nbre	CATEGORIE C	Nbre
<i>Assistant A</i>	7	<i>Technicien supérieur A</i>	4	<i>Agent administratif A</i>	4
<i>Assistant B</i>	8	<i>Technicien supérieur B</i>	8	<i>Employé de bureau C</i>	1
<i>Assistant C</i>	5	<i>Technicien supérieur C</i>	8	<i>Technicien C</i>	
<i>Assistant D</i>	9	<i>Technicien supérieur D</i>	17		
<i>Cadre administratif A</i>	2	<i>Technicien D</i>	1		
<i>Cadre administratif B</i>	2	<i>Technicien E</i>	2		
<i>Cadre administratif C</i>		<i>Agent administratif B</i>	1		
<i>Cadre administratif D</i>		<i>Agent administratif C</i>	3		
		<i>Agent administratif D</i>	5		
		<i>Ouvrier agent maîtrise I</i>	1		
Total	33	Total	50	Total	5

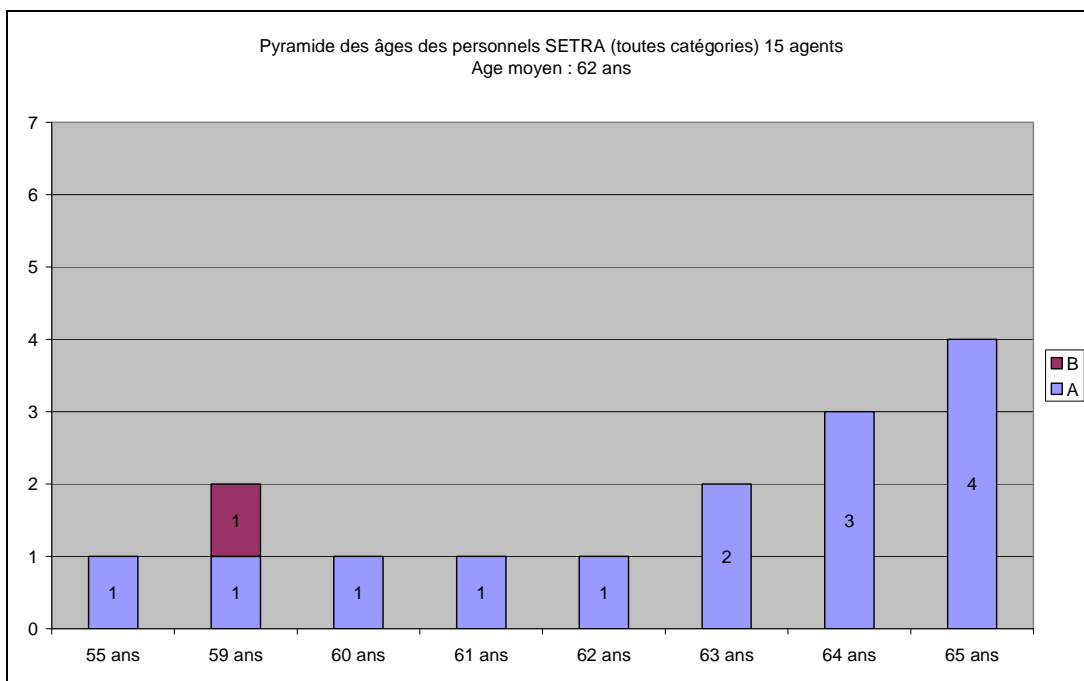
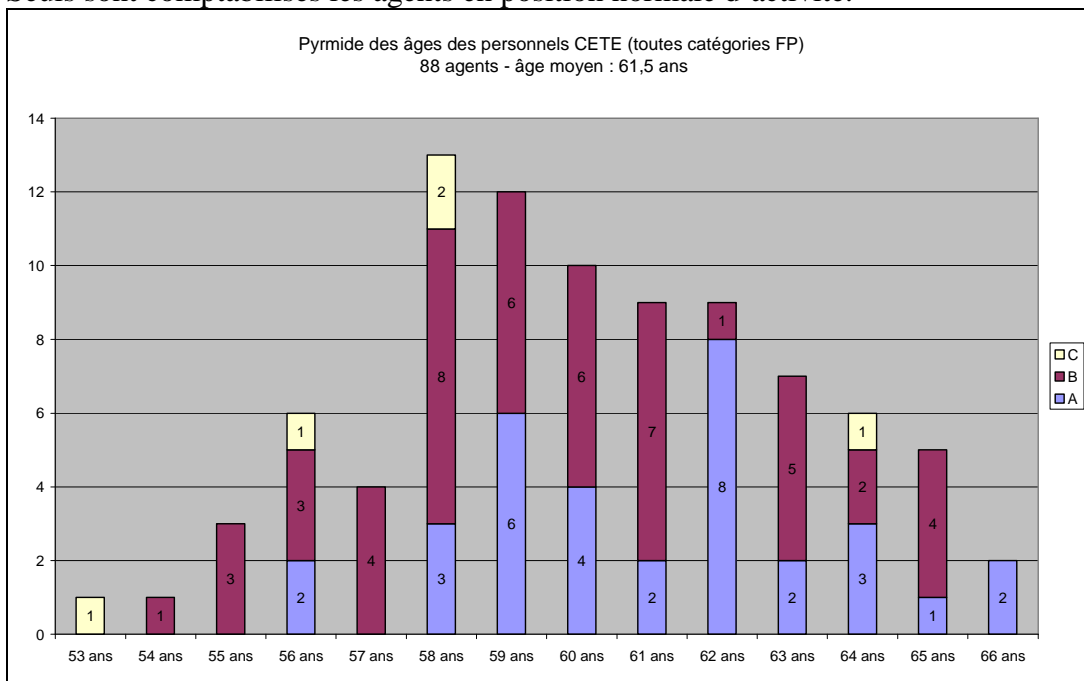
Règlement SETRA			
CATEGORIE A	Nbre	CATEGORIE B	
			Nbre
<i>Cadre B</i>	6	<i>Cadre A</i>	1
<i>Cadre C</i>	4		
<i>Cadre D</i>	4		
Total	14	Total	1

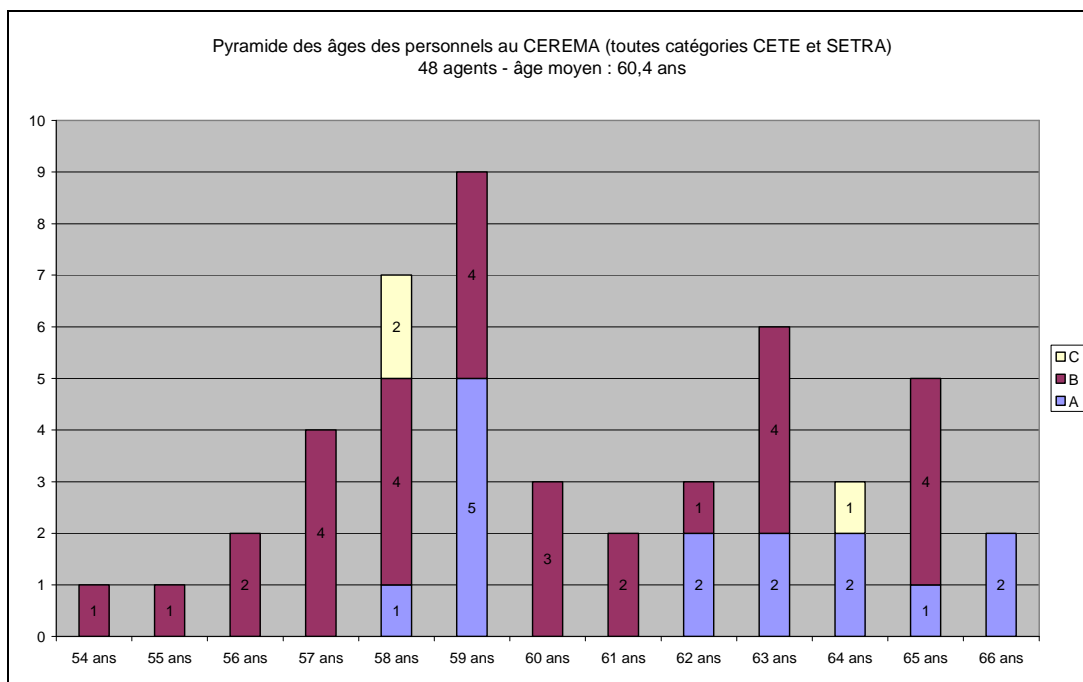
1.4 Répartition des effectifs par service

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Total	%
	Pss cete	Pnt setra	Pss cete	Pnt setra	Pss Cete		
CEREMA :							
<i>Siège</i>	1					1	
<i>Dter Est</i>	2		1		-	3	
<i>Dter Centre Est</i>	2		5	1	-	8	
<i>Dter Méditerranée</i>	1		2			3	
<i>Dter Nord Picardie</i>			-		-	-	
<i>Dter Normandie Centre</i>	4		3		1	8	
<i>Dter Ouest</i>			10		-	10	
<i>Dter Sud Ouest</i>	-		4		-	4	
<i>Dter Ile de france</i>	-	1	4		1	6	
<i>DTecEMF</i>	1		-		1	2	
<i>DTecITM</i>	-	3				3	
<i>DTecTV</i>	-					-	
TOTAL :	11	4	29	1	3	48	47%
Soit en % :	23%	8%	61%	2%	6%		
ADMINISTRATION CENT.							
<i>IFSTAR</i>	9	7	6	-	-	22	
<i>IFSTAR</i>	3	1	7		-	11	
<i>DDT</i>	6	-	3		2	11	
<i>DIR/DREAL</i>	4	2	2		-	8	
<i>CMVRH</i>	-		2		-	2	
<i>STMRTG</i>	-		1		-	1	
TOTAL :	22	10	21	-	2	55	53%
Soit en % :	40%	18%	38%		4%		
TOTAL GENERAL	33	14	50	1	5	103	100%

1.5 Les pyramides des âges (toutes catégories confondues)

Seuls sont comptabilisés les agents en position normale d'activité.

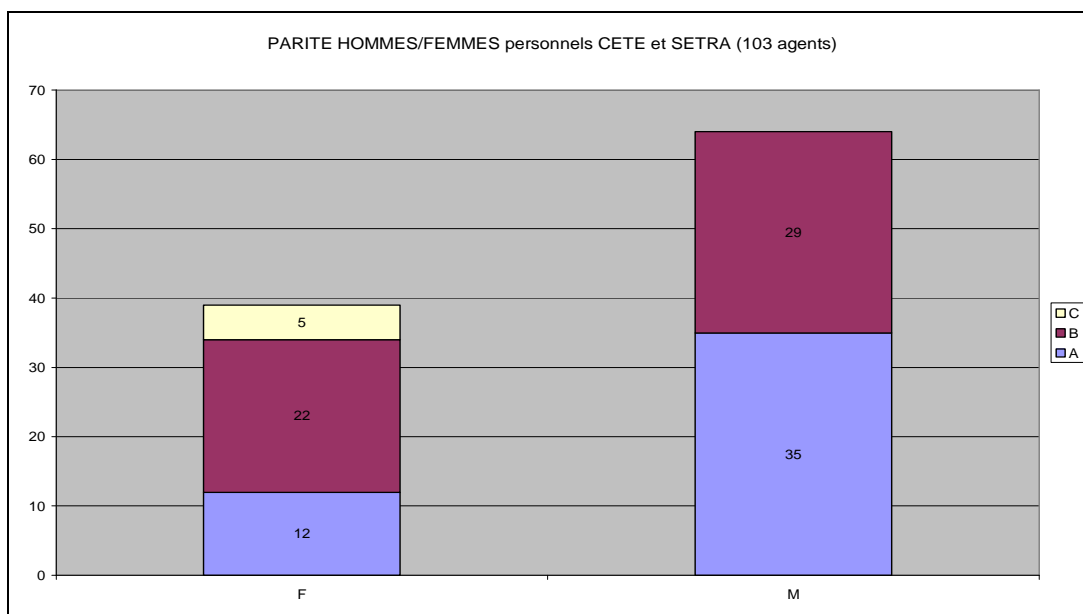




1.6 La parité Hommes/Femmes

La répartition hommes/femmes a été calculée à partir des effectifs des agents en position normale d'activité des personnels CETE et SETRA.

	CATEGORIE A				CATEGORIE B				CATEGORIE C		TOTAL			
	CETE	%	SETRA	%	CETE	%	SETRA	%	CETE	%	CETE	%	SETRA	%
Hommes	24	73%	11	79%	29	58%	-	%	1	%	53	60%	11	73%
Femmes	9	27%	3	21%	21	42%	1	100%	5	100%	35	40%	4	27%
TOTAL	33	100%	14	100%	50	100%	1	100%	5	100%	88	100%	15	100%



1.7 Les agents exerçant des fonctions de niveau A+

La note de gestion annuelle du 12 octobre 2016 a clarifié les règles de reconnaissance des fonctions de deuxième niveau pour les personnels contractuels (RIN, CDI, CETE, SETRA ...).

La reconnaissance de l'exercice de fonctions de deuxième niveau peut être obtenue :

- suite à une mobilité sur un poste de deuxième niveau affiché comme tel dans les listes de postes vacants ouvertes à la mobilité,
- par la reconnaissance de l'expertise de l'agent : qualification délivrée par un comité de domaine ou appréciation au moyen d'un faisceau d'indices,
- via un projet professionnel pour les agents ayant sensiblement fait évoluer leur poste et exerçant des missions relevant de ce niveau ; ce projet donne lieu à la rédaction d'une nouvelle fiche de poste par le service en relation avec la DRH.

Dans le cadre de l'expertise et du projet professionnel, les propositions des services sont instruites par les responsables d'harmonisation puis par la DRH avant d'être soumises à l'examen des commissions consultatives paritaires compétentes.

Le tableau ci-après indique le nombre d'agents inscrits sur la liste des PNT A+ au 1^{er} janvier 2018 et les pourcentages correspondants par catégorie (l'effectif pris en compte est celui des agents en PNA CETE et SETRA).

GRADE	Effectif total (PNA)	Nombre d'agents inscrits sur la liste des PNTA+			En %
		Hors CEREMA	CEREMA	total	
CETE		Hors CEREMA	CEREMA	total	
Assistant B	8	1	1	1	12%
Assistant C	5	1	1	1	20%
Assistant D	9	5	4	9	100%
total	22	7	4	11	50%
SETRA		Hors CEREMA	CEREMA	total	
Cadre C	4	2	1	2	50%
Cadre D	4	3	1	4	100%
total	8	5	1	6	75%
Total Général	30	12	5	17	57%

Un seul agent (assistant classe B) a été inscrit sur la liste des PNT A+ au titre de 2017.

L'analyse de la catégorie des assistants montre que 100% des agents CETE exerçant des fonctions de classe D sont inscrits sur la liste A+. Ce pourcentage est de 20% pour les agents de classe C.

Pour ce qui concerne les cadres SETRA, 100% des agents de classe D sont inscrits sur la liste A+. Ce pourcentage est de 50% pour les agents de classe C.

2 Les flux

2.1 Les flux entrées / sorties

Le tableau suivant présente l'ensemble des flux (entrées/sorties) intervenus sur les effectifs physiques depuis le 1/04/2017 jusqu'au 1/03/2018.

<i>MOUVEMENTS</i>	<i>Catégorie A</i>		<i>Catégorie B</i>		<i>Catégorie C</i>		<i>TOTAL</i>
Sorties	CETE	SETRA	CETE	SETRA	CETE	CETE	SETRA
Retraite	8	5	12	-	4	24	5

2.2 Répartition des agents selon leur durée de travail

Le tableau suivant indique la répartition des agents selon leur durée de travail :

POSITIONS	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hors cerema	cerema	Hors cerema	cerema	Hors cerema	cerema	
<i>agents à temps partiel cete/setra</i>							
PNT CETE							
temps partiel 50%	1	-	2	1	-		4
temps partiel 60%	1	-	-	-	-		1
temps partiel 80%	4	4	4	10	-	1	23
temps partiel 90%	-	-	1	1	-		2
PNT SETRA							
Temps partiel 60%	-	-		-			-
Temps partiel 80%	2	-	-	1			3
Temps partiel 90%	-	-		-			-
<i>total</i>	8	4	7	13	0	1	33
<i>Agents à temps plein cete/setra</i>							
CETE	16	7	13	17	2	2	57
SETRA	8	5	-	-	-	-	13
<i>Total PNA</i>	24	12	13	17	2	2	70
TOTAL	32	16	20	30	2	3	103

Sur l'ensemble de la population des agents CETE et SETRA, 32% travaillent à temps partiel.

3 La mobilité

3.1 Bilan des cycles de mobilité et mobilité fonctionnelle des agents en 2017

L'examen des demandes de changement d'affectation des PSS CETE et des PNT SETRA a donné lieu à deux cycles de mobilité en 2017. Le tableau ci-dessous synthétise les données statistiques qui en résulte.

	Cycle 2017/3		Cycle 2017/9	
	A (1er niveau)	A + (2ème niveau)	A (1er niveau)	A+ (2ème niveau)
mutations demandées	1	2	2	
nbre d'agents	1	2	2	
mutations acceptées	1	2	1	

Les PNT SETRA n'ont fait aucune demande de changement d'affectation en 2017. Il n'existe pas de cycle de mobilité au niveau national pour les agents de catégorie C.

4 Evolution du GVT et de la masse indiciaire

4.1 calcul du GVT

Les avancements et promotions sont attribués dans la limite d'une enveloppe de points définis de la façon suivante :

- un nombre de points correspondant aux avancements à la durée moyenne
- un complément de points nécessaires pour les mesures discrétionnaires fixé en proportion de la masse indiciaire (au 31/12 de l'année N-1) par application d'un taux de 0,21%

4.2 Historique des taux moyens et réels des GVT des différents CETE

Le tableau ci-après montre l'évolution de l'ensemble des GVT réalisés par les CETE depuis 2002.

	masse indiciaire au 31/12 année N-1	GVT moyen	GVT réels
GVT 2002	1 226 763	1,14%	1,12%
GVT 2003	1 132 413	1,13%	1,04%
GVT 2004	1 024 378	1,04%	1,01%
GVT 2005	957 042	1,03%	0,99%
GVT 2006	861 915	1,05%	1,04%
GVT 2007(*)	779 549	1,10%	1,11%
GVT 2008	675 198	1,05%	1,01%
GVT 2009	572 544	1,03%	0,99%
GVT 2010	452 928	1,06%	1,02%
GVT 2011	379 654	1,06%	0,98%
GVT 2012 (1)	299 056	0,90%	0,89%
GVT 2013	234112	0,88% (2)	0,92%
GVT 2014	174 516	0,94% (3)	0,98%
GVT 2015	143 179	1,09% (4)	0,99%
GVT 2016	109617	0,96% (5)	0,97%
GVT 2017	83387	0,88% (6)	0,90%

(*) suite à la réunion d'un groupe de travail des représentants de la CAD (Commission d'avancement et de discipline) du 8^{ème} CETE, un GVT exceptionnel de 1,30% a été acté au titre de l'année 2007 pour le 8^{ème} CETE.

(1) première CAD NATIONALE 2012

(2) un GVT maximal a été fixé à 0,99%

(3) un GVT maximal a été fixé à 0,99%

(4) un GVT maximal a été fixé à 1,17%

(5) un GVT maximal a été fixé à 0,99%

(6) un GVT maximal a été fixé à 0,91%

5 Les avancements d'échelon et les promotions des personnels sous règlement CETE

5.1 Les avancements d'échelon

Les avancements du 2^{ème} au 4^{ème} échelon s'effectuent :

- Soit sur la base de l'ancienneté minimum fixée à l'article 11 du règlement du 14 mai 1973.

Le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur nécessite une ancienneté de deux ans dans l'échelon actuel pour l'accès aux échelons 2 et 3, et de trois ans pour l'accès à l'échelon 4.

Si la manière de servir d'un agent est insuffisante, cet avancement d'échelon à l'ancienneté, peut être retardé.

- Soit, en présence de faits significatifs, au choix (réduction de 6 mois) ou au grand choix dans des circonstances exceptionnelles (réduction de 1 an).

A partir du 4ème échelon, les avancements sont prononcés uniquement au choix :

La durée moyenne d'avancement est fixée à 3 ans dans la limite de l'année de gestion.

Cette durée moyenne ne revêt toutefois aucun caractère automatique et peut être supérieure à 3 ans.

Cette durée peut être, dans le cadre d'une procédure d'avancement au choix et en présence de faits significatifs, réduite de 6 mois, ou d'une année dans des circonstances exceptionnelles.

Il appartient donc au chef de service, compte tenu de la manière de servir des agents concernés de proposer la durée d'ancienneté qui leur paraît la plus appropriée.

Les agents promus au titre de l'année 2017 et dont l'augmentation d'indice est inférieure à 10 points (pour les agents relevant antérieurement de la formation de niveau 1 – cf. tableau ci-dessous) ou à 6 points (pour ceux relevant antérieurement de la formation de niveau 2 – cf. tableau ci-dessous), bénéficieront d'un avancement d'échelon à un an en 2018 sans proposition du chef de service.

Formation de niveau 1	Formation de niveau 2
Assistant	Technicien
Technicien supérieur	Agent administratif classes A et B
Cadre administratif	Employé de bureau
Agent administratif classes C et D	Ouvrier et agent de maîtrise classes A à G
Ouvrier et agent de maîtrise classes H et I	

5.2 Avancement dans la classe D

Pour les Assistants, cadres administratifs et Techniciens supérieurs, la classe D ne comporte pas d'indice fixé.

Les avancements s'effectuent comme suit :

- + 35 points pour les Assistants D et cadres administratifs,
- + 22 points pour les Techniciens supérieurs,
- modulation de la date d'effet en fonction du niveau de responsabilité de l'agent et de sa manière de servir,
- durée moyenne d'avancement de 3 ans pouvant être réduite, en présence de faits significatifs, de 6 mois, ou d'une année dans des circonstances exceptionnelles.

Les avancements d'échelon sont actés au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet.

La date d'effet des changements d'échelon est calculée par rapport à la dernière situation administrative de l'agent sans possibilité de report d'ancienneté.

5.3 Les promotions

Les agents peuvent bénéficier :

- de changement de catégorie Fonction Publique
- de changement de classe

Un agent proposé pour un changement de catégorie peut simultanément faire l'objet d'une proposition de changement de classe ou d'un avancement d'échelon au choix. Mais il ne pourra être retenu que pour l'une des propositions présentées.

Règles de gestion pour l'accès à la catégorie Fonction publique supérieure :

Accès à la catégorie A fonction publique : les agents proposés doivent être situés à la dernière classe de la catégorie B fonction publique (technicien supérieur classe D, agent administratif classe D) et occuper des fonctions de niveau A.

Accès à la catégorie B fonction publique : les agents proposés doivent être situés à la dernière classe de la catégorie C fonction publique (agent administratif classe A, technicien classe C, ouvrier et agent de maîtrise classe F, employé de bureau classe C) et occuper des fonctions de niveau B.

L'agent est reclassé à un échelon égal ou immédiatement supérieur à l'indice qu'il détenait antérieurement sans conservation de l'ancienneté acquise. Les agents qui accèdent à Assistant de classe D bénéficient d'un gain indiciaire de +30 points et ceux qui accèdent à Technicien supérieur de classe D bénéficient d'un gain indiciaire de +22 points.

Les « sauts » de classe sont interdits. Ceci signifie qu'un agent ne peut avancer qu'à la classe immédiatement supérieure. Par exemple, une promotion comme Assistant classe A suppose d'être déjà Technicien supérieur classe D.

Les propositions de changement de catégorie ou de classe conduisant à reclasser l'agent dans l'un des 3 premiers échelons de la classe supérieure ne peuvent concerner que les agents dont le niveau de fonctions et de compétence est exceptionnel.

Les promotions sont actées en début ou en milieu d'année. Aucune date d'effet n'est arrêtée à partir du mois de novembre et à fortiori le 31/12.

5.4 Conditions de gestion

Le critère premier est le niveau des fonctions exercées :

- Soit en terme de niveau hiérarchique pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement,
- Soit en terme de niveau de spécialité ou d'expertise (l'avis du comité de domaine compétent pouvant être demandé par l'agent, ou recommandé par sa hiérarchie).

Un agent peut occuper un poste sur lequel les deux approches sont pertinentes

Les critères seconds pris en compte pour sélectionner les agents de niveau comparable sont:

- diplômes
 - ancienneté
 - âge
-
- **Les Assistants et Cadres Administratifs de classe A** doivent exercer des fonctions de niveau A confirmé pour être promu en classe B.

 - **Les Assistants et Cadres Administratifs de classe B** doivent remplir les critères suivants pour être promu en classe C:

Filière expertise : haute qualification reconnue par le comité de domaine

Fonctions d'encadrement : exercer des fonctions de niveau 2 d'encadrement -chef de bureau ou chef de service -(agent inscrit sur la liste des PNT exerçant des fonctions de niveau A+)

En cas de reconnaissance de l'expertise professionnelle de l'agent par un comité de domaine, il n'est donc plus nécessaire que ce dernier soit inscrit sur la liste des PNT exerçant des fonctions de niveau A+ pour être promu à la classe C.

- **Les Assistants et Cadres Administratifs de classe C** doivent remplir les critères suivants pour être promu en classe D :
- Filière expertise : haute qualification reconnue par le comité de domaine et inscription sur la liste des PNT exerçant des fonctions A+
- Fonctions d'encadrement : tenir ou avoir tenu 2 postes de niveau 2 d'encadrement ou 1 poste de niveau 2 particulièrement important (agent inscrit sur la liste des PNT exerçant des fonctions de niveau A+).

L'accès à la classe D du statut CETE est désormais ouverte aux agents tenant ou ayant tenu un poste de 2ème niveau particulièrement important. L'appréciation de ce niveau de poste sera débattue en CCP.

Le changement de classe permet un gain indiciaire de 30 points.

- **Les Techniciens supérieurs de classe A** doivent exercer des fonctions de niveau B confirmé avec des résultats pour être promu en classe B.

- **Les Techniciens supérieurs et Agents administratifs de classe B** doivent exercer des fonctions de niveau B+ pour être promu en classe C.

- **Les techniciens de classe E** doivent exercer des fonctions de niveau B confirmé pour être promu Techniciens supérieurs de classe A.

- **Les Techniciens de classe D** doivent exercer des fonctions de niveau B pour être promu en classe E.

5.5 Changement de catégorie fonction publique – Passage de B en A, ou de C en B

La CCP examine le niveau des fonctions tenues par l'agent, pour déterminer si elles correspondent au niveau de la catégorie A ou de la catégorie B.

Les agents proposés doivent en outre être à la dernière classe de la catégorie B ou C.

Analyse des promotions réalisées depuis les 5 dernières années : agents CETE

Année	<i>Passage de B en A</i>					<i>Passage de C en B</i>					
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	
Promouvabilité	Effectif pna	213	160	90	62	50	17	15	11	8	5
	Effectifs promouvables	84	68	38	27	22	13	13	10	7	1
	% promouvabilité	39%	42%	42%	44%	44%	76%	86%	91%	88%	20%
Propositions	Nb de proposition	2	5	2	1	2	0	0	1	0	0
	% proposés/promouvables	2%	7%	5%	4%	9%			10%		
Promotions	Promus	1	4	1	1	1	0	0	1	-	
	% promus/proposés	50%	80%	50%	100%	50%			100%		

La personne promue en catégorie A FP, au titre de 2017, est un homme.

6 Les avancements d'échelon et les promotions des personnels sous règlement SETRA

6.1 Les avancements d'échelon

Avancements d'échelon au choix des cadres A, B et C à partir du 4^{ème} échelon

Avis d'avancement au choix

Il est demandé de procéder systématiquement à l'établissement d'un avis d'avancement pour tous les cadres A, B, et C à partir du 4^{ème} échelon.

Les agents au dernier échelon de leur grade doivent également bénéficier d'un avis d'avancement au choix. Cet avis sera pris en compte à l'issue d'une éventuelle promotion.

Il pourra être :

- très favorable
- favorable
- défavorable

Le terme "favorable" doit être entendu au sens d'avis favorable pour un avancement normal d'échelon. L'avis favorable peut être nuancé au moyen de commentaires particulièrement positifs ou comportant au contraire certaines réserves.

Les avis "très favorables" et "défavorables" doivent être motivés par des **faits tangibles** et rester exceptionnels. Ils seront confirmés par le Président de la CCP, après avis de cette dernière en fonction du caractère significatif des faits avancés à l'appui de la proposition.

Avancement au choix

Dans le cadre d'un déroulement de carrière normal, un avancement considéré comme "standard" sera prononcé à l'issue de 2 avis favorables sans avis défavorable avec une durée de :

- 3 ans pour les échelons 4 à 5 et 5 à 6
- 3 ans 6 mois pour les échelons 6 à 7
- 4 ans pour les échelons 7 à 8

Ces durées, **réduites d'un an par l'arrêté du 7 septembre 2006**, pourront être modulées de 3 à 6 mois voire davantage en plus ou en moins sur la base d'un rapport motivé. Elles seront augmentées de 6 à 12 mois par avis défavorable enregistré, sur la base du rapport les ayant motivées.

Un dossier pourra être proposé pour l'avancement au choix à partir de :

- 2 avis favorables
- ou 1 avis favorables et 1 avis très favorable
- ou 2 avis très favorables

L'avancement à la durée minimum devra rester exceptionnel et ne pourra être envisagé que pour des agents s'étant exceptionnellement distingués dans l'exercice de leurs fonctions. Un rapport motivé rédigé par le notateur devra mettre en évidence les éléments particuliers justifiant la proposition.

Les propositions d'avancement au choix seront présentées par les chefs de service.

Avancement au choix des cadres D

Les cadres D ont un avancement d'échelon à deux ans du 1^{er} au 11^{ème} échelon. Toute proposition devra être accompagnée d'un rapport permettant d'apprécier les capacités de l'agent.

Bonifications

Les bonifications d'ancienneté peuvent être attribuées aux agents appartenant aux cadres A, B et C jusqu'au 3^{ème} échelon. Pour une année donnée, elles peuvent être de 1, 2 ou exceptionnellement 3 mois par agent.

Les agents qui bénéficieront d'une promotion ne pourront se voir attribuer de bonification.

6.2 Les promotions

Conditions de gestion

Les critères premiers sont : le niveau des fonctions exercées :

- Soit en terme de niveau hiérarchique pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement,
- Soit en terme de niveau de spécialité ou d'expertise

Un agent peut occuper un poste où les deux approches sont pertinentes

Les critères seconds pris en compte pour sélectionner les agents de niveau comparable sont:

- diplômes
- ancienneté
- âge

Pour une promotion au cadre D:

a) Les agents exerçant des fonctions d'encadrement doivent tenir ou avoir tenu 2 postes de niveau 2 ou exceptionnellement, pour les agents ayant dépassé 55 ans et dont la manière de servir est particulièrement remarquable, un poste de niveau 2.

b) Les agents relevant de la filière « expertise » peuvent être promus s'ils sont positionnés sur un poste de niveau A+ et s'ils ont été reconnus spécialiste ou expert par un comité de domaine (sauf cas où il n'y a pas de comité de domaine).

Pour une promotion au cadre C:

a) Les agents ayant des fonctions d'encadrement doivent tenir ou avoir tenu :
Les agents doivent tenir ou avoir tenu un poste de niveau 2 (ex : chef de bureau en administration centrale ou chef de service en DDT, expert national ou international etc....)

Exceptionnellement, pour les agents ayant dépassé 55 ans, sont pris en compte la qualité du parcours professionnel et la manière de servir particulièrement remarquable, ou le caractère exposé des fonctions tenues.

b) Les agents relevant de la filière « expertise » : pourront être promus les agents dont la qualification de spécialiste ou d'expert a été reconnue par un comité de domaine (sauf cas où il n'y a pas de comité de domaine) .

Pour une promotion en cadre B:

L'agent doit exercer des fonctions de 1er niveau de la catégorie A. (ex : chef de cellule ou de bureau en DDT ou en DDTM, chargé de mission dans un bureau d'administration centrale.

7 Perspectives de gestion

Les agents représentent une richesse de savoirs et un potentiel important pour le ministère dans le domaine scientifique et technique. Il est donc nécessaire de favoriser une transmission de leurs connaissances, notamment en anticipation des départs en retraite.

Si la population des PNT est plus âgée en moyenne que la population des agents titulaires du fait de son non renouvellement, il importe néanmoins de donner aux agents les moyens de mener une carrière diversifiée et valorisante.

Dans ce cadre, et indépendamment des promotions et avancements offerts à un grand nombre d'agents, la directive du 30 novembre 2004 a validé la mise en place d'une grille de gestion des carrières des agents non titulaires de l'Etat occupant des emplois de 3^{ème} niveau. A ce jour, on compte 2 CETE et 1 SETRA en fonction sur cette grille.