



MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT, DE L'ÉNERGIE ET DE LA MER

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 2017

Affaire suivie par

Michèle PILLAULT – DRH /MGS3

Sommaire

1. LES EFFECTIFS	3
1.1 LES EFFECTIFS REELS PHYSIQUES	3
1.2 LES POSITIONS DES AGENTS	4
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 PAR CATEGORIE.....	6
1.5.1 Pyramide des âges (toutes catégories confondues) des personnels CETE et SETRA :	6
1.5.2 Pyramide des âges de la catégorie A :	8
1.5.3 Pyramide des âges de la catégorie B :	9
1.5.4 Pyramide des âges de la catégorie C:	9
1.6 LA PARITE HOMMES/FEMMES	10
1.7 LES AGENTS EXERÇANT DES FONCTIONS DE NIVEAU A+	11
2 LES FLUX	12
2.1 LES FLUX ENTREES / SORTIES	12
LE TABLEAU SUIVANT PRESENTE L'ENSEMBLE DES FLUX (ENTREES/SORTIES) INTERVENUS SUR LES EFFECTIFS PHYSIQUES DEPUIS LE 1/04/2016 JUSQU'AU 1 ^{ER} /03/2017.....	12
2.2 REPARTITION DES AGENTS SELON LEUR DUREE DE TRAVAIL	12
3 LA MOBILITE.....	13
3.1 BILAN DES CYCLES DE MOBILITE ET MOBILITE FONCTIONNELLE DES AGENTS EN 2016	13
4 EVOLUTION DU GVT ET DE LA MASSE INDICIAIRE	14
4.1 CALCUL DU GVT	14
4.2 HISTORIQUE DES TAUX MOYENS ET REELS DES GVT DES DIFFERENTS CETE	14
5 LES AVANCEMENTS D'ECHELON ET LES PROMOTIONS DES PERSONNELS SOUS REGLEMENT CETE.....	15
5.1 LES AVANCEMENTS D'ECHELON	15
5.2 AVANCEMENT DANS LA CLASSE D	16
5.3 LES PROMOTIONS.....	16
5.4 CONDITIONS DE GESTION	17
5.5 CHANGEMENT DE CATEGORIE FONCTION PUBLIQUE – PASSAGE DE B EN A, OU DE C EN B	18
6 LES AVANCEMENTS D'ECHELON ET LES PROMOTIONS DES PERSONNELS SOUS REGLEMENT SETRA	19
6.1 LES AVANCEMENTS D'ECHELON	19
6.2 LES PROMOTIONS.....	21
6.3 CHANGEMENT DE CATEGORIE FONCTION PUBLIQUE – PASSAGE DE B EN A, OU DE C EN B	22
7 PERSPECTIVES DE GESTION.....	22

Ce bilan de gestion analyse la situation des agents contractuels CETE et SETRA au 1er mars 2017.

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)

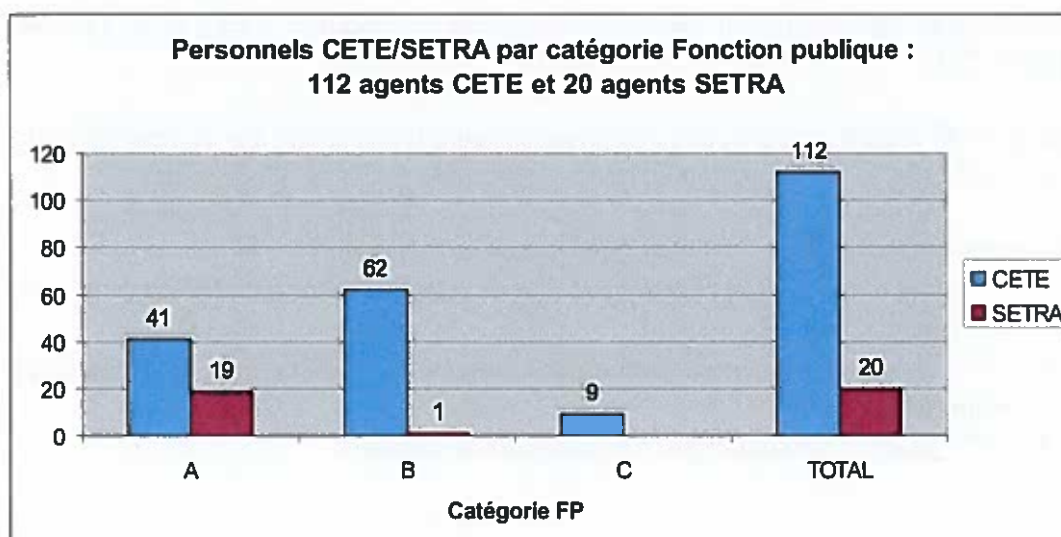
1. Les Effectifs

1.1 Les effectifs réels physiques

Ce bilan de gestion est élaboré à partir de la situation des effectifs au 1^{er} mars 2017.

A cette date, on recense 112 agents PSS CETE et 20 agents PNT SETRA, répartis comme suit :

CATEGORIES	Effectifs réels physiques				En %	
	PSS CETE		PNT SETRA		Total	
Catégorie A	41	37%	19	95%	60	45%
Catégorie B	62	55%	1	5%	63	48%
Catégorie C	9	8%	/	/	9	7%
TOTAL	112	100%	20	100%	132	100%



Le graphique ci-dessus indique cette répartition.

1.2 Les positions des agents

Sur les 112 agents CETE, 109 agents sont en position normale d'activité.
Tous les agents SETRA (20 agents) sont en position normale d'activité.

Les agents mis à disposition d'autres organismes, ceux exerçant des fonctions de permanents syndicaux et les agents en congé de grave maladie sont comptabilisés parmi les agents en position normale d'activité, puisqu'ils ne libèrent pas de poste.
En dehors des positions normales d'activité, quelques agents sont placés en congé sans traitement.

Le tableau ci-après détaille, par catégorie, les positions des agents :

POSITIONS	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Total	
	CETE	SETRA	CETE	SETRA	CETE	CETE	SETRA
Position normale d'activité	39	19	62	1	8	109	20
dont : Mise à disposition (MAD)			1				
Congé mobilité	1	-	-	-	-	1	-
Cessation fonction amiante	1				1	2	
Total	41	19	62	1	9	112	20

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>	8	<i>Technicien supérieur A</i>	4	<i>Agent administratif A</i>	5
<i>Assistant B</i>	10	<i>Technicien supérieur B</i>	11	<i>Employé de bureau C</i>	1
<i>Assistant C</i>	6	<i>Technicien supérieur C</i>	9	<i>Technicien C</i>	2
<i>Assistant D</i>	9	<i>Technicien supérieur D</i>	20		
<i>Cadre administratif A</i>	2	<i>Technicien D</i>	1		
<i>Cadre administratif B</i>	2	<i>Technicien E</i>	3		
<i>Cadre administratif C</i>	1	<i>Agent administratif B</i>	1		
<i>Cadre administratif D</i>	1	<i>Agent administratif C</i>	4		
		<i>Agent administratif D</i>	7		
		<i>Ouvrier agent maîtrise I</i>	2		
Total	39	Total	62	Total	8

Règlement SETRA			
CATEGORIE A	Nbre	CATEGORIE B	Nbre
<i>Cadre B</i>	9	<i>Cadre A</i>	1
<i>Cadre C</i>	6		
<i>Cadre D</i>	4		
Total	19	Total	1

1.4 Répartition des effectifs par service

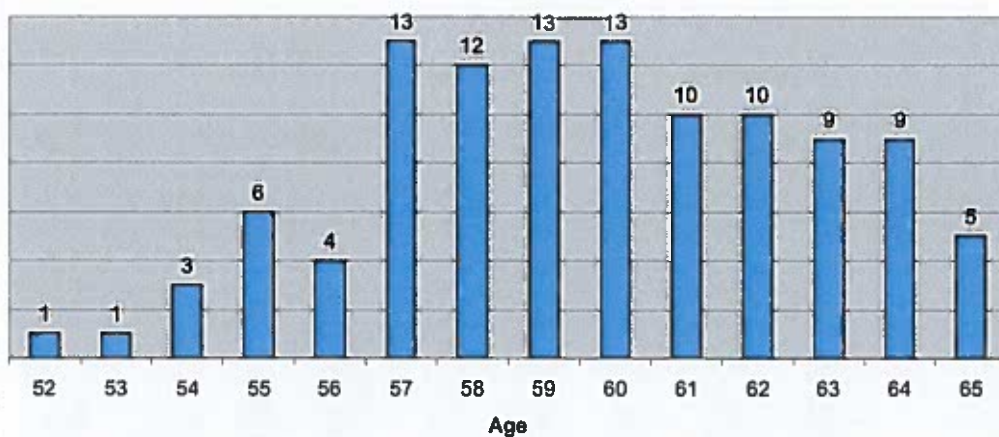
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Total	%
	Pss cete	Pnt setra	Pss cete	Pnt setra	Pss Cete		
CEREMA :							
Siège	1					1	
Dter Est	3		2		-	5	
Dter Centre Est	3		8	1	1	13	
Dter Méditerranée	1		2			3	
Dter Nord Picardie			2		-	2	
Dter Normandie Centre	4		3		1	8	
Dter Ouest			10		-	10	
Dter Sud Ouest	-		5		-	5	
Dter Ile de france	-	1	5		2	8	
DTecEMF	1		-			1	
DTecITM	-	4				4	
DTecTV	1					1	
TOTAL :	14	5	37	1	4	61	47%
Soit en % :	23%	8%	61%	2%	6%		
ADMINISTRATION CENT.							
IFSTAR	10	10	8	-	-	28	
DDT	5	1	7		-	13	
DIR/DREAL	7	1	4		3	15	
CMVRH	4	2	3		-	9	
CMVRH	-		2		-	2	
STMRTG	-		1		-	1	
TOTAL :	26	14	25	-	3	68	53%
Soit en % :	38%	21%	37%		4%		
TOTAL GENERAL	40	19	62	1	7	129	100%

1.5 Les pyramides des âges par catégorie

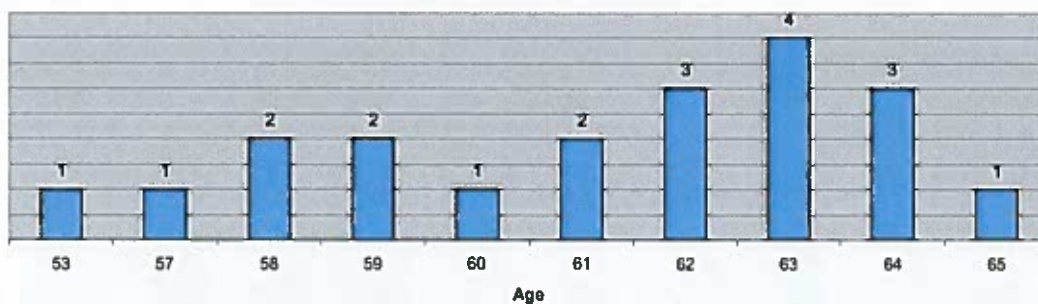
Seuls sont comptabilisés les agents en position normale d'activité.

1.5.1 Pyramide des âges (toutes catégories confondues) des personnels CETE et SETRA :

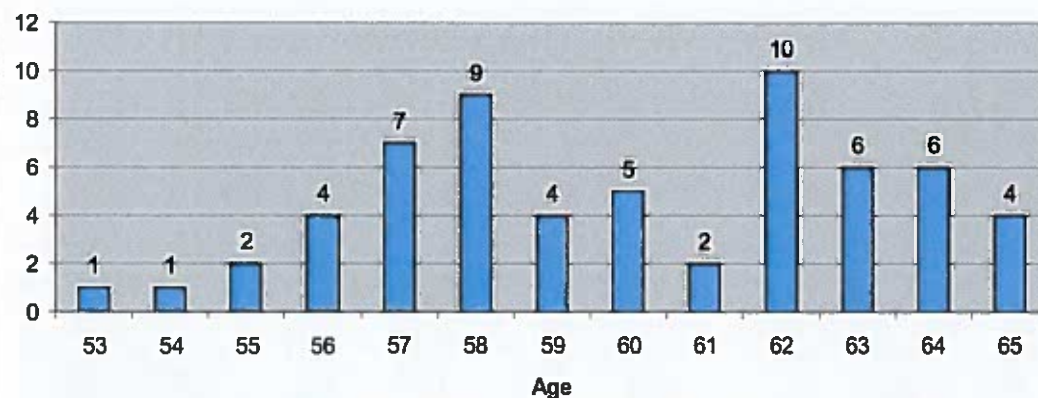
PYRAMIDE DES AGES DES PERSONNELS CETE (toutes catégories) 109 agents
Age moyen : 59,6 ans



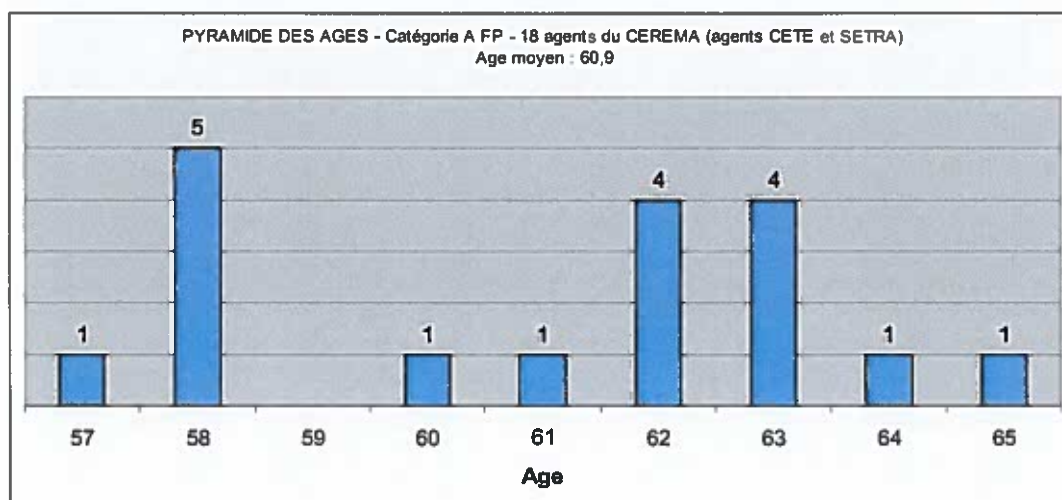
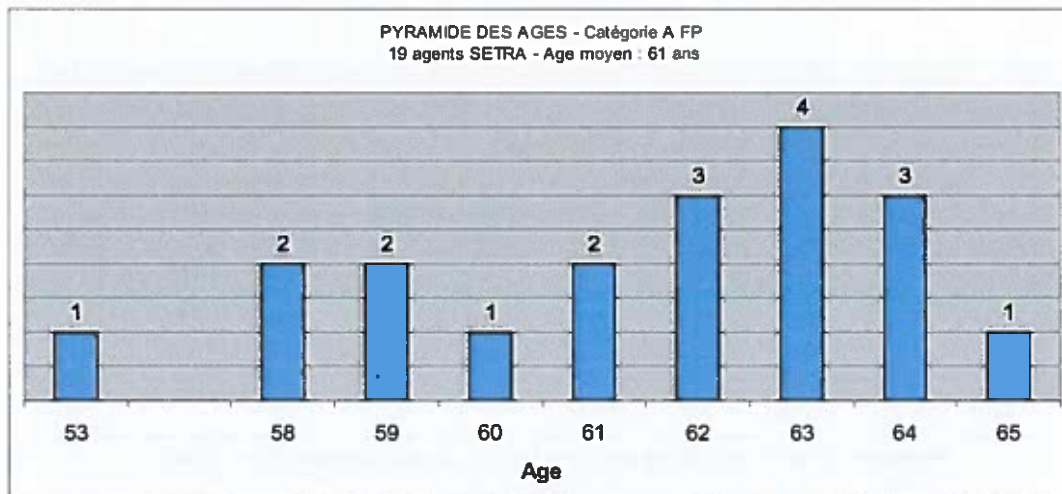
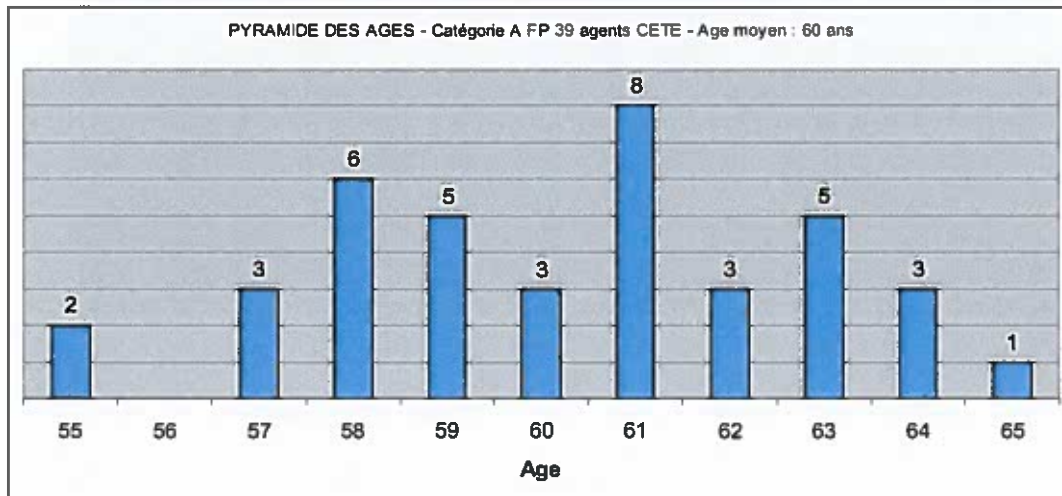
PYRAMIDE DES AGES DES PERSONNELS SETRA (toutes catégories confondues) 20 agents
Age moyen : 61 ans



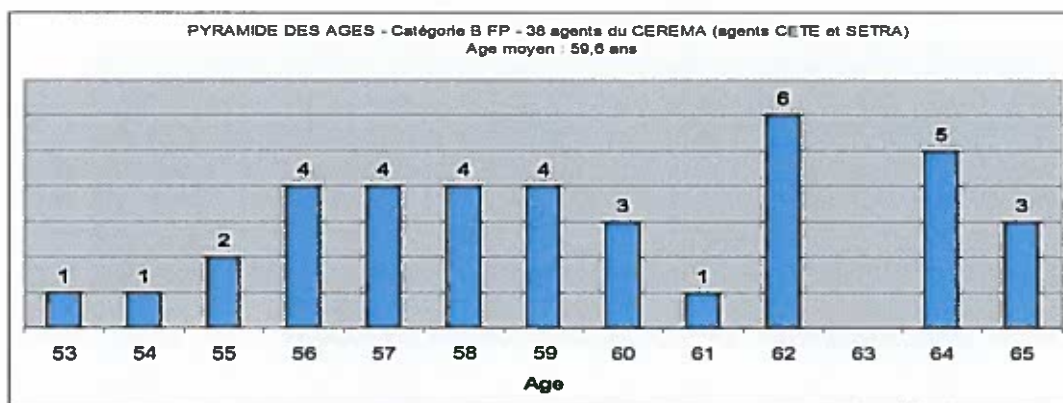
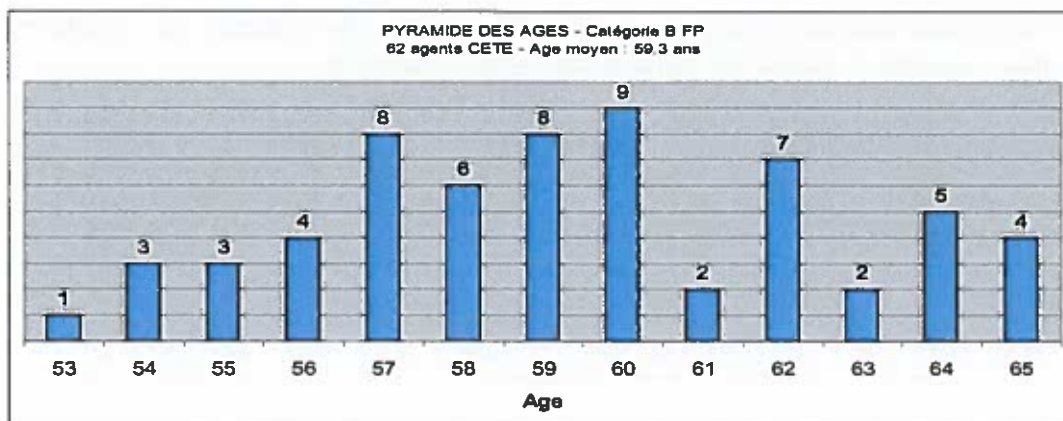
PYRAMIDE DES AGES DES AGENTS DU CEREMA (toutes catégories confondues CETE et SETRA)
61 agents
Age moyen : 60 ans



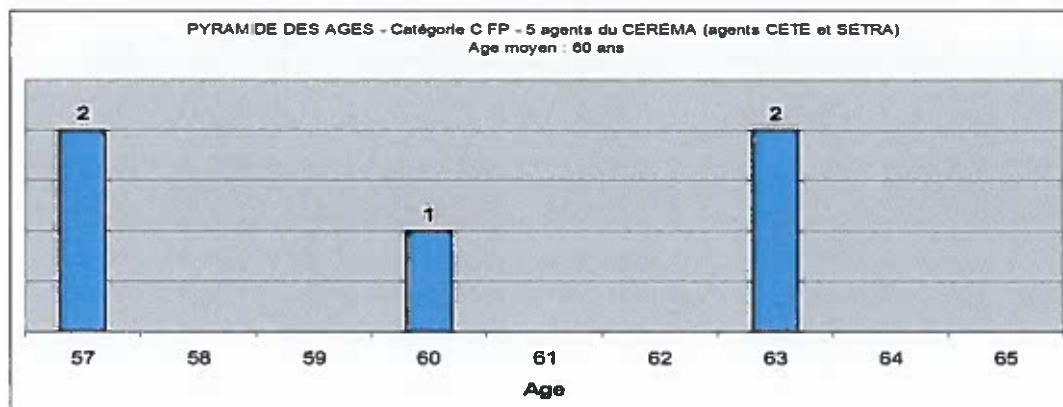
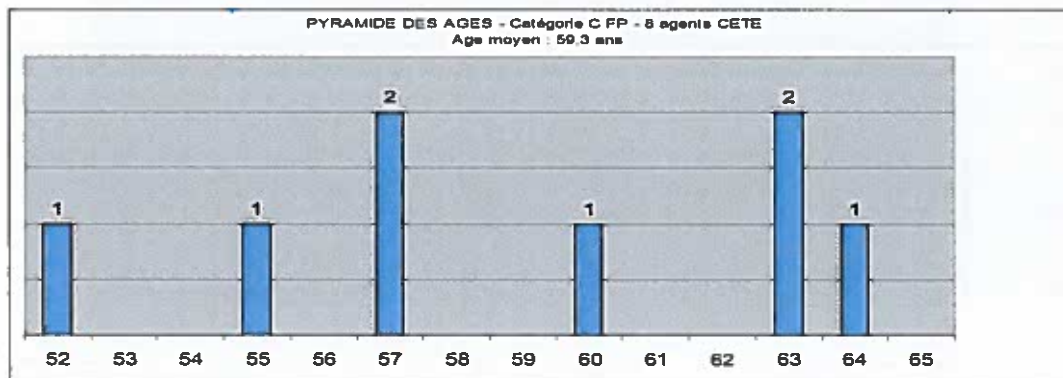
1.5.2 Pyramide des âges de la catégorie A :



1.5.3 Pyramide des âges de la catégorie B :



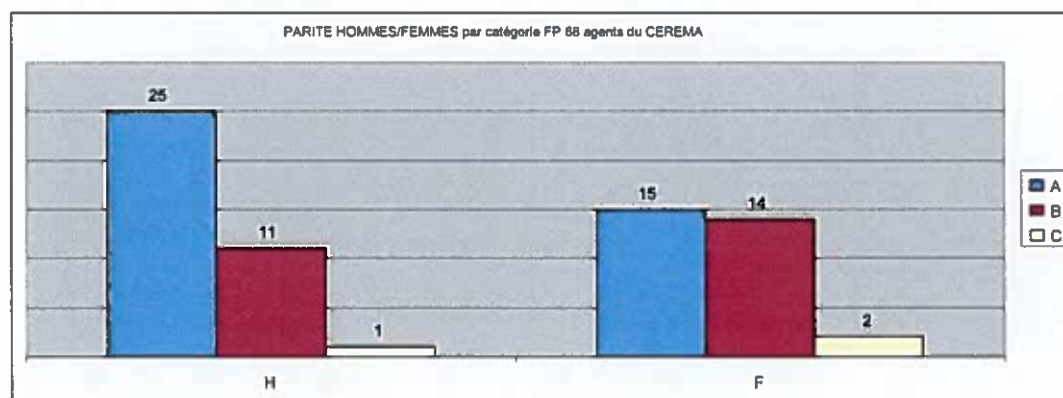
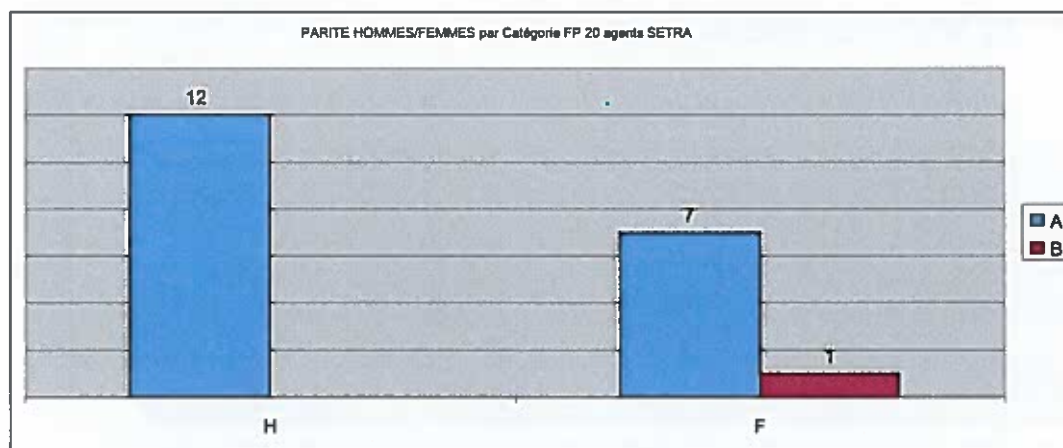
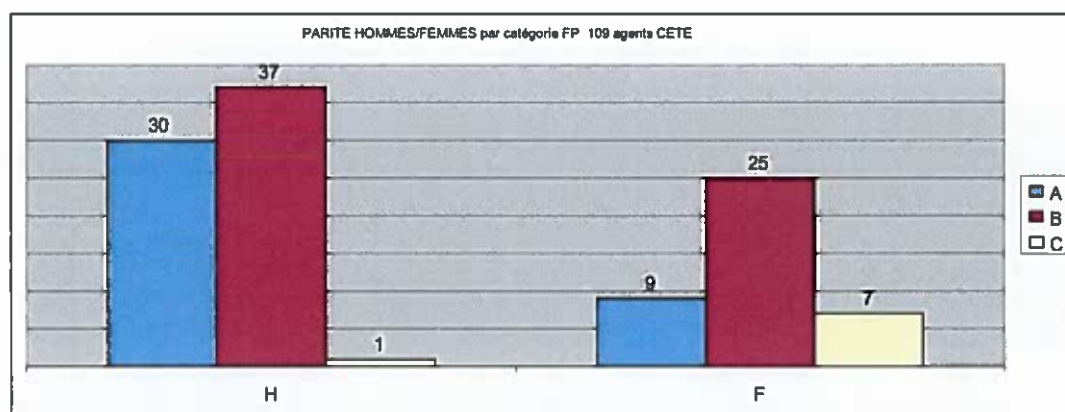
1.5.4 Pyramide des âges de la catégorie C:



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	30	77%	12	63%	37	60%	-	%	1	12%	68	62%	12	60%
Femmes	9	23%	7	37%	25	40%	1	100%	7	88%	41	38%	8	40%
TOTAL	39	100%	19	100%	62	100%	1	100%	8	100%	109	100%	20	100%



1.7 Les agents exerçant des fonctions de niveau A+

La note de gestion annuelle du 12 octobre 2016 est venue clarifier 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.

Ces nouvelles règles sont mises en œuvre, s'agissant des personnels relevant du CETE/SETRA, à compter de la CCP du 16 mars 2016 avec une proposition de reconnaissance des fonctions de deuxième niveau.

Le tableau ci-après indique le nombre d'agents inscrits sur la liste des PNT A+ au 1^{er} septembre 2016 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+ au titre de l'année 2016			En %
		Hors CEREMA	CEREMA	total	
CETE					
Assistant A	8				
Assistant B	10				
Assistant C	4	2		2	50%
Assistant D		4	5	9	100%
Cadre administratif A	2				100%
Cadre administratif B	2				100%
Cadre administratif C		1		1	
Cadre administratif D		1		1	
total	26	8	5	13	50%
SETRA					
Cadre B	9				
Cadre C	4	2		2	50%
Cadre D		3	1	4	100%
total	13	5	1	6	46%
Total Général	39	13	6	19	49%

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 50% 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 1/04/2016 jusqu'au 1^{er}/03/2017.

MOUVEMENTS	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	CETE	SETRA	CETE	SETRA	CETE	CETE	SETRA	
Retraite, démission	12	6	27	2	3	42	8	

Toutes les sorties sont des départs en retraite.

2.2 Répartition des agents selon leur durée de travail

Le tableau suivant récapitule les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel (50 à 90%) ou à temps plein.

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%			2		1		3
temps partiel 60%	1		1	1			3
temps partiel 80%	5	7	3	12		1	28
temps partiel 90%			1	1			2
PNT SETRA							
Temps partiel 60%							
Temps partiel 80%	3			1			4
Temps partiel 90%							
<i>total</i>	9	7	7	15	1	1	40
<i>Agents à temps plein cete/setra</i>							
CETE	20	6	18	23	2	4	73
SETRA	11	5		-	-	-	16
<i>Total PNA</i>	31	11	18	23	2	4	89
TOTAL	40	18	25	38	3	5	129

Sur l'ensemble de la population des agents CETE et SETRA, 31% travaillent à temps partiel.

3 La mobilité

3.1 Bilan des cycles de mobilité et mobilité fonctionnelle des agents en 2016

L'examen des demandes de changement d'affectation des PSS CETE et des PNT SETRA donne lieu à plusieurs cycles de mobilité par an. Les tableaux ci-dessous synthétisent les données statistiques qui en résultent.

Les cycles de mobilité ont donné lieu à des mutations avec prise d'effet :

- au 1^{er} janvier, au 1^{er} mai et au 1^{er} septembre pour les agents de catégorie A
- au 1^{er} janvier et au 1^{er} septembre pour les agents de catégorie B

Il n'existe pas de cycle de mobilité au niveau national pour les agents de catégorie C.

Le tableau ci-après présente le nombre d'agents de catégories A+, A et B ayant demandé, au cours de l'année 2016, un changement d'affectation sur les listes correspondantes.

PSS CETE

	Agent de catégorie B			Agent de catégorie A						Agent de catégorie A+				Emploi 3ème Niveau							
	B			A (1er Niveau)			A (1er Niveau)			A+ (2ème Niveau)			A (1er Niveau)		3ème Niveau						
	Postes demandés	Nbre d'agents	Mutations acceptées (sd)	Postes demandés	Nbre d'agents	Mutations acceptées (P)	Postes demandés	Nbre d'agents	Mutations acceptées (P)	Postes demandés	Nbre d'agents	Mutations acceptées (P)	Postes demandés	Nbre d'agents	Mutations acceptées (P)	Postes demandés	Nbre d'agents	Mutations acceptées (sd)			
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s	t	u
2016/1							1	1	1												
% de réussite							100%														
2016/5																					
% de réussite																					
2016/9							1	1	1				1	1	1						
% de réussite							100%						100%								
Total							2	2	2				1	1	1						
% de réussite							100%						100%								

PNT SETRA

	Agent de catégorie B			Agent de catégorie A						Agent de catégorie A+				Emploi 3ème Niveau							
	B			A (1er Niveau)			A (1er Niveau)			A+ (2ème Niveau)			A (1er Niveau)		3ème Niveau						
	Postes demandés	Nbre d'agents	Mutations acceptées (sd)	Postes demandés	Nbre d'agents	Mutations acceptées (P)	Postes demandés	Nbre d'agents	Mutations acceptées (P)	Postes demandés	Nbre d'agents	Mutations acceptées (P)	Postes demandés	Nbre d'agents	Mutations acceptées (P)	Postes demandés	Nbre d'agents	Mutations acceptées (sd)			
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s	t	u
2016/1																					
% de réussite																					
2016/5																					
% de réussite																					
2016/9																1	1	1			
% de réussite																100%					
Total																1	1	1			
% de réussite																100%					

Date d'effet de mutation

- 2016/1 1er janvier 2016
 2016/5 1er mai 2016
 2016/9 1er septembre 2016

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%

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

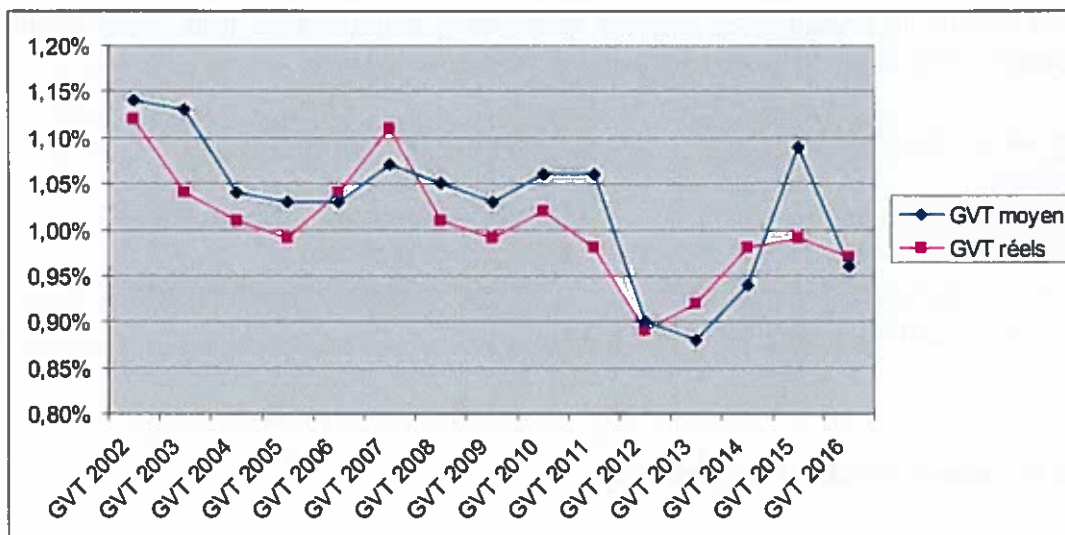
(1) première CAD NATIONALE 2012

(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%



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

5.1 Les avancements d'échelon

Les avancements du 2ème au 4ème 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 2014 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 2015 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

Pour prononcer ces promotions, 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 du grade de B ou de C.

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

Année	Passage de B en A					Passage de C en B					
	2012(*)	2013	2014	2015	2016	2012(*)	2013	2014	2015	2016	
Promouvabilité	Effectif pna	224	213	160	90	62	17	17	15	11	8
	Effectifs promouvables	87	84	68	38	27	13	13	13	10	7
	% promouvabilité	39%	39%	42%	42%	44%	76%	76%	86%	91%	88%
Propositions	Nb de proposition	7	2	5	2	1	0	0	0	1	0
	% proposés/promouvables	8%	2%	7%	5%	4%	%	%	%	10%	%
Promotions	Promus	7	1	4	1	1	0	0	0	1	-
	% promus/proposés	100%	50%	80%	50%	100%	%	%	%	100%	%

(*) CAD NATIONALE 2012 (7 promus dont 5 TSD séniors)

A partir de l'année 2012, la création de la CAD NATIONALE a réuni le réseau CETE avec les personnels du 8^{ème} CETE.

Analyse des promotions réalisées en 2016 : répartition homme/femme

		Passage de B en A	Passage de C en B	Total
Promouvables	Hommes	14	-	14
	Femmes	6	7	13
Proposés	Hommes	1	-	1
	Femmes	-	-	-
Promus	Hommes	1	-	1
	Femmes	-	-	-

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 7/9/2006**, 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 3ème 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 » : pourront être promus les agents positionnés sur un poste de niveau A+ 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 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.

Par ailleurs, pour les agents exerçant des fonctions de chargé de mission, quel que soit le grade, vous préciserez le contenu et l'importance des fonctions exercées par l'agent, ainsi que le niveau de ses interlocuteurs internes et externes.

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

Pour attribuer ces promotions, la commission consultative paritaire examine le niveau des fonctions exercées par l'agent, pour déterminer si ces fonctions sont bien de catégorie A ou de catégorie B.

Analyse des promotions réalisées depuis 2012

Année		2012	2013	2014	2015	2016
	Effectif pna	13	12	13	5	3
	Effectif promouvable	13	12	13	5	3
Promouvabilité		100%	100%	100%	100%	100%
Propositions	Nbre de proposition	0	4	0	2	1
	Proposés /promouvables	%	33%	-	40%	100%
Promotions	Promus		1	-	2	1
	%promus/proposés		25%	-	100%	100%

Analyse de la promotion réalisée en 2016 : agents SETRA

		Passage de B en A
Promouvables	Homme	1
	Femme	2
Proposés	Homme	-
	Femme	1
Promus	Homme	-
	Femme	1

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. Depuis 2004, 11 agents (8 CETE et 3 SETRA) ont intégré cette grille. A ce jour, on compte 4 CETE et 1 SETRA en fonction sur cette grille.