

Fiche technique n°1 – LA TSDD (voie classique)

**Accès par la voie de la Liste d’Aptitude au corps de technicien supérieur du développement durable
 au titre de l’année 2026**

<p>Les conditions statutaires</p>	<p>L’avancement au corps de technicien supérieur du développement durable (TSDD) se fait au choix par voie d’inscription à une liste d’aptitude.</p> <p>Sont proposables les chefs d’équipe d’exploitation principaux des travaux publics de l’État, les chefs d’équipe d’exploitation principaux de Voies navigables de France, aux fonctionnaires appartenant aux corps des experts techniques des services techniques et des dessinateurs, aux adjoints techniques principaux de 2^{ème} et 1^{ère} classes relevant du ministre chargé du développement durable, et aux syndics des gens de mer principaux de 2^{ème} et 1^{ère} classes « spécialité navigation et sécurité », :</p> <ul style="list-style-type: none"> • justifiant d’au moins neuf années de services publics au 31 décembre de l’année au titre de laquelle les nominations interviennent. • détachés dans l’un de ces corps, justifiant d’au moins neuf années de services publics à cette même date. <p>Pour la « campagne 2026 », les conditions statutaires devront être remplies au plus tard le 31 décembre 2026.</p>
<p>Les textes de références</p>	<p>Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 et décret n° 2012-1064 du 18 septembre 2012 modifiés notamment par les décrets n° 2016-581 du 11 mai 2016, n° 2022-1209 du 31 août 2022 et n° 2023-448 du 7 juin 2023.</p>
<p>Les points de références LDG</p>	<p>Conformément à la fiche annexée aux Lignes Directrices de Gestion : « Accès à la catégorie B par la voie de la liste d’aptitude (LA de C en B) », l’instruction des propositions de promotion se fonde sur des critères communs avec l’analyse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la valeur professionnelle : qualités développées, compétences acquises, implication dans l’exercice des fonctions, résultats obtenus sur les différentes fonctions ou postes tenus • de la qualité du parcours professionnel : nature des fonctions exercées, durée des fonctions, variété des environnements <p>En complément, l’accès à la catégorie B s’appréciera notamment à travers l’examen de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur • la prise d’initiative et le sens des responsabilités • le degré d’autonomie • les compétences et expérience avérées dans un domaine particulier • la qualité et la nature du parcours
<p>Les points de vigilance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La liste d’aptitude doit être ventilée par spécialité. • Les services accomplis en ex-échelles 4 et 5 sont assimilés à des services effectifs dans un grade aujourd’hui classé en échelle C2.



Statistiques générales (campagne de promotions au titre de l'année 2025)

	Total	% Femmes	% Hommes
Promouvables	5645	6%	94 %
Nombre d'agents proposés par les harmonisateurs	127	15%	85%
Nombre de promus	65 (en TG, en EEI, en NSMG)	15%	85%
Age moyen des promus	53 ans, 2 mois et 12 jours		
Age minimum des promus	TG 30 ans EEI – NSMG 47 ans		
Age maximum des promus	TG 65 ans EEI – NSMG 62 ans		
Ancienneté moyenne détenue par les promus dans le corps d'appel (avant promotion)	24 ans, 1 mois et 2 jours		

Informations générales au titre de la campagne 2026

Les listes de promouvables en cours de constitution seront communiquées ultérieurement

Fiche technique n°2 – LA TSDD (voie plan de requalification des PETPE)

Accès par la voie de la Liste d’Aptitude au corps de technicien supérieur du développement durable
au titre de l’année 2026

Les conditions statutaires	<p style="text-align: center;">Concerne uniquement la spécialité EEI dans le cadre du plan de requalification des PETPE</p> <p>L’avancement au corps de technicien supérieur du développement durable (TSDD) se fait au choix par voie d’inscription à une liste d’aptitude.</p> <p>Sont proposables les chefs d’équipe d’exploitation principaux des travaux publics de l’État, et les chefs d’équipe d’exploitation principaux de Voies navigables de France, justifiant d’au moins 1 an dans le 4^e échelon de leur grade et comptant huit années de services publics au 31 décembre de l’année au titre de laquelle les nominations interviennent.</p> <p>Pour la « campagne 2026 », les conditions statutaires devront être remplies au plus tard le 31 décembre 2026</p>
Les textes de références	Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 et décret n° 2012-1064 du 18 septembre 2012 modifiés notamment par les décrets n° 2016-581 du 11 mai 2016, n° 2022-1209 du 31 août 2022 et n° 2023-448 du 7 juin 2023.
Les points de références LDG	<p>Conformément à la fiche annexée aux Lignes Directrices de Gestion :</p> <p>« Accès à la catégorie B par la voie de la liste d’aptitude (LA de C en B) », l’instruction des propositions de promotion se fonde sur des critères communs avec l’analyse :</p> <ul style="list-style-type: none">• de la valeur professionnelle : qualités développées, compétences acquises, implication dans l’exercice des fonctions, résultats obtenus sur les différentes fonctions ou postes tenus• de la qualité du parcours professionnel : nature des fonctions exercées, durée des fonctions, variété des environnements <p>En complément, l’accès à la catégorie B s’appréciera notamment à travers l’examen de :</p> <ul style="list-style-type: none">• la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur• la prise d’initiative et le sens des responsabilités• le degré d’autonomie• les compétences et expérience avérées dans un domaine particulier• la qualité et la nature du parcours
Les points de vigilance	<ul style="list-style-type: none">• Les services accomplis en ex-échelles 4 et 5 sont assimilés à des services effectifs dans un grade aujourd’hui classé en échelle C2.

Informations et statistiques générales (campagne de promotions au titre de l'année 2025)

	Total	% Femmes	% Hommes
Nombre de promouvables	5645	6%	94 %
Nombre d'agents proposés par les harmonisateurs	127	15%	85%
Nombre de promus	65 (en TG, en EEI, en NSMG)	15%	85%
Age moyen des promus	53 ans, 2 mois et 12 jours		
Age minimum des promus	TG 30 ans EEI – NSMG 47 ans		
Age maximum des promus	TG 65 ans EEI – NSMG 62 ans		
Ancienneté moyenne détenue par les promus dans le corps d'appel (avant promotion)	24 ans, 1 mois et 2 jours		

Informations générales au titre de la campagne 2026

Les listes de promouvables en cours de constitution seront communiquées ultérieurement

Fiche technique n°3 – TA TSPDD

Accès par la voie du Tableau d'Avancement

au grade de technicien supérieur principal du développement durable au titre de l'année 2026

<p>Les conditions statutaires</p>	<p>L'avancement au grade de technicien supérieur principal du développement durable (TSPDD) se fait au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sont proposables les techniciens supérieurs du développement durable (TSDD) : ayant atteint depuis au moins un an le 8^{ème} échelon • et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les nominations interviennent. <p>Mesure dérogatoire : le décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifié maintient les conditions de promotion qui prévalaient avant son entrée en vigueur pour les fonctionnaires reclassés dans la nouvelle grille au 1^{er} septembre 2022. Ainsi sont proposables les TSDD reclassés au 1^{er} septembre 2022, qui avaient atteint depuis au moins un an le 6^{ème} échelon et justifiaient d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les nominations interviennent.</p> <p>Pour la « campagne 2026 », les conditions statutaires devront être remplies au plus tard le 31 décembre 2026.</p>
<p>Les textes de références</p>	<p>Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 et décret n° 2012-1064 du 18 septembre 2012 modifiés notamment par les décrets n° 2016-581 du 11 mai 2016, n° 2022-1209 du 31 août 2022 et n° 2023-448 du 7 juin 2023.</p>
<p>Les points de références LDG</p>	<p>Conformément à la fiche annexée aux Lignes Directrices de Gestion : « Avancement au choix du 1^{er} au 2^e niveau de grade en catégorie B », l'instruction des propositions de promotion se fonde sur des critères communs avec l'analyse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la valeur professionnelle : qualités développées, compétences acquises, implication dans l'exercice des fonctions, résultats obtenus sur les différentes fonctions ou postes tenus • de la qualité du parcours professionnel : nature des fonctions exercées, durée des fonctions, variété des environnements • des capacités professionnelles au sein de la catégorie B ou par l'approfondissement : <ul style="list-style-type: none"> ✓ des compétences relevant de leur spécialité (administration générale, technique générale, contrôle des transports terrestres, exploitation et entretien des infrastructures, navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral...) ✓ ou d'un domaine ayant conduit à se diversifier ou à se spécialiser pour les agents relevant des spécialités d'administration ou de technique générale (budget/finances, comptabilité/marchés publics, juridique, RH, environnement, urbanisme...) <p>En complément, l'accès au second niveau de grade en catégorie B s'appréciera notamment à travers l'examen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des capacités d'adaptation : <ul style="list-style-type: none"> ✓ capacité à accueillir les changements dans des environnements de travail différents et à monter en compétences ✓ capacité à intégrer les nouveaux outils, les nouveaux processus et à trouver sa place dans un collectif de travail.

	<ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées dans les postes occupés : <ul style="list-style-type: none"> ✓ autonomie et capacité à s'organiser (évaluée notamment à travers les résultats obtenus, les appréciations générales des entretiens d'évaluation), tout en assurant un rendu-compte efficient ✓ capacité à interagir entre les différentes parties prenantes pour contribuer à des activités communes et travailler en mode projet ✓ créativité dans la recherche de solutions aux problèmes posés ✓ capacité à préparer les prises de décision ✓ capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information ✓ expertise, spécialisation <p>Les propositions d'agents ayant accédé au 1er niveau de grade par la voie de concours ou de sélection professionnelle pourront être examinées de manière privilégiée.</p>
Les points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Les propositions de promotion au tableau d'avancement seront transmises classées par spécialité. • Pour l'appréciation des anciennetés requises, que ce soit dans la catégorie B, le corps ou le grade, il convient de prendre en compte l'ensemble de la carrière dans les 3 fonctions publiques (d'Etat, territoriale ou hospitalière) à France Télécom ou à La Poste et pour les anciens militaires dès lors qu'ils relevaient de la catégorie B. • Il sera apporté une attention toute particulière aux agents en fin de carrière, de façon à respecter les équilibres des tableaux d'avancement des années précédentes : <p>TRGS : l'agent devra pouvoir justifier d'au moins six mois pleins dans le grade de TSPDD avant la date de départ à la retraite qui se situera en conséquence obligatoirement entre le 1^{er} juillet de l'année au titre de laquelle la promotion est prononcée et le 1^{er} juillet de l'année suivante. Les critères essentiels de promotion par le TRGS concernent la manière de servir de l'agent.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour mémoire, la situation des agents méritants en fin de carrière, n'ayant pas bénéficié d'évolution de corps ou de grade durant leur carrière, est prévue par le 7° de l'article 3 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, prévoit au 7° de son article 3 : <p><i>« lorsque le fonctionnaire a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien d'évaluation professionnel et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien.</i></p>

Informations et statistiques générales (campagne de promotions au titre de l'année 2025)

	Total	% Femmes	% Hommes
Nombre de promouvables	456	23%	77%
Nombre d'agents proposés par les harmonisateurs	106	16%	84%
Nombre de promus	71 (en TG, en EEI et en NSMG)	22,5%	77,5%
Age moyen des promus	56 ans		
Age minimum des promus	38 ans et 10 mois		
Age maximum des promus	67 ans et 21 jours		
Ancienneté moyenne détenue par les promus dans le grade d'appel (avant promotion)	9 ans 8 mois 8 jours		

Informations générales au titre de la campagne 2026

Le taux de promotion au grade de technicien supérieur principal du développement durable (TSPDD) pour l'année 2025 était de 18 %. Pour 2026, nous sommes en attente des instructions de la DGAFP.

Les listes de promouvables en cours de constitution seront communiquées ultérieurement

Dans le cadre des promotions de grade liées à l'application d'un taux « pro/pro », il importe de distinguer le nombre de promouvables indiqué ci-dessus de celui auquel est appliqué le taux de promotion (à titre d'illustration un agent du corps en position de détachement dans un autre corps est toujours promouvable dans son corps d'origine mais ne peut pas être comptabilisé pour le dimensionnement du volume des postes offerts à la promotion, il convient aussi par exemple, selon les statuts, d'intégrer la répartition des postes de promotion entre avancement au choix et avancement par examen professionnel)

Fiche technique n°4 – TA TSCDD

Accès par la voie du Tableau d'Avancement

au grade de technicien supérieur en chef du développement durable au titre de l'année 2026

<p>Les conditions statutaires</p>	<p>L'avancement au grade de technicien supérieur en chef du développement durable de classe exceptionnelle (TSCDD) se fait au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.</p> <p>Sont proposables les techniciens supérieurs principaux du développement durable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ayant atteint depuis au moins un an le 7^{ème} échelon • et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les nominations interviennent. <p>Mesure dérogatoire : Le décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 maintient les conditions de promotion qui prévalaient avant l'entrée en vigueur du décret du 31 août 2022 pour les fonctionnaires reclassés dans la nouvelle grille au 1^{er} septembre 2022. Ainsi sont proposables les TSPDD reclassés au 1^{er} septembre 2022, ayant atteint depuis au moins un an le 6^{ème} échelon et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les nominations interviennent.</p> <p>Pour la « campagne 2026 », les conditions statutaires devront être remplies au plus tard le 31 décembre 2026.</p>
<p>Les textes de références</p>	<p>Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 et décret n° 2012-1064 du 18 septembre 2012 modifiés notamment par les décrets n° 2016-581 du 11 mai 2016, n° 2022-1209 du 31 août 2022 et décret n° 2023-448 du 7 juin 2023.</p>
<p>Les points de références LDG</p>	<p>Conformément à la fiche annexée aux Lignes Directrices de Gestion : « Avancement au choix du 2^e au 3^e niveau de grade en catégorie B », l'instruction des promotions se fonde sur des critères communs avec l'analyse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la valeur professionnelle : qualités développées, compétences acquises, implication dans l'exercice des fonctions, résultats obtenus sur les différentes fonctions ou postes tenus • de la qualité du parcours professionnel : nature des fonctions exercées, durée des fonctions, variété des environnements • des capacités professionnelles au sein de la catégorie B ou par l'approfondissement : <ul style="list-style-type: none"> ✓ des compétences relevant de leur spécialité (administration générale, technique générale, contrôle des transports terrestres, exploitation et entretien des infrastructures, navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral...) ✓ ou d'un domaine ayant conduit à se diversifier ou à se spécialiser pour les agents relevant des spécialités d'administration ou de technique générale (budget/finances, comptabilité/marchés publics, juridique, RH, environnement, urbanisme...) <p>En complément, l'accès au second niveau de grade en catégorie B s'appréciera notamment à travers l'examen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des capacités d'adaptation : <ul style="list-style-type: none"> ✓ capacité à accueillir les changements dans des environnements de travail différents et à monter en compétences

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ capacité à intégrer les nouveaux outils, les nouveaux processus et à trouver sa place dans un collectif de travail. • des qualités développées dans les postes occupés : <ul style="list-style-type: none"> ✓ autonomie et capacité à s'organiser (évaluée notamment à travers les résultats obtenus, les appréciations générales des entretiens d'évaluation), tout en assurant un rendu-compte efficient ✓ capacité à interagir entre les différentes parties prenantes pour contribuer à des activités communes et travailler en mode projet ✓ créativité dans la recherche de solutions aux problèmes posés ✓ capacité à la prises de décision ✓ capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information ✓ capacité à encadrer une équipe <p>La spécialisation ou l'expertise peut être reconnue par un des comités de domaine opérant sous le pilotage du Service de la Recherche et de l'Innovation ou s'apprécier, hors du champ des « comités de domaines », au sein d'une même famille métier, notamment sur les fonctions support (Budget, RH, juridique ...).</p> <p>L'ancienneté détenue dans le corps et le mode d'accès à la catégorie B constituent des éléments d'appréciation.</p>
<p>Les points de vigilance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les propositions de promotion au tableau d'avancement seront transmises classées par spécialité. • Pour l'appréciation des anciennetés requises, que ce soit dans la catégorie B, le corps ou le grade, il convient de prendre en compte l'ensemble de la carrière dans les 3 fonctions publiques (d'Etat, territoriale ou hospitalière à France Télécom ou à La Poste et pour les anciens militaires dès lors qu'ils relevaient de la catégorie B. • Pour les agents ayant bénéficié d'un reclassement dans le corps des TSDD (NES), les services effectués avant le 1^{er} octobre 2012 dans l'ancien grade du corps auquel appartenaient les agents sont assimilés à des services dans le grade du nouveau corps. C'est ainsi que pour les TSPDD, il convient de retenir la date d'entrée dans le corps pour les ex TSE et la date de nomination à la classe supérieure pour les ex CAM et au principalat pour les ex CTPE. • Il sera apporté une attention toute particulière aux agents en fin de carrière, de façon à respecter les équilibres des tableaux d'avancement des années précédentes : <ul style="list-style-type: none"> ○ TRGS : l'agent devra pouvoir justifier d'au moins six mois pleins dans le grade de TSCDD avant la date de départ à la retraite qui se situera en conséquence obligatoirement entre le 1^{er} juillet de l'année au titre de laquelle la promotion est prononcée et le 1^{er} juillet de l'année suivante. Les critères essentiels de promotion par le TRGS concernent la manière de servir de l'agent. • Pour mémoire, la situation des agents méritants en fin de carrière, n'ayant pas bénéficié d'évolution de corps ou de grade durant leur carrière, est prévue par le 7° de l'article 3 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, prévoit au 7e de son article 3 : <p><i>« lorsque le fonctionnaire a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien d'évaluation professionnel et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien. »</i></p>

Informations et statistiques générales (campagne de promotions au titre de l'année 2025)

	Total	% Femmes	% Hommes
Nombre de promouvables	1640	24%	76%
Nombre d'agents proposés par les harmonisateurs	219	26%	74%
Nombre de promus	167 (en TG, en EEI, en NSMG)	27,5%	72,5%
Age moyen des promus	51 ans et 1 mois		
Age minimum des promus	34 ans		
Age maximum des promus	67 ans		
Ancienneté moyenne détenue par les promus dans le grade d'appel (avant promotion)	9 ans 2 mois 12 jours		

Informations générales au titre de la campagne 2026

Le taux de promotion au grade de Technicien Supérieur en Chef du Développement Durable (TSCDD) pour l'année 2025 était fixé à 14 %. Pour 2026, nous sommes en attente des instructions de la DGAFP.

Les listes de promouvables en cours de constitution seront communiquées ultérieurement

Dans le cadre des promotions de grade liées à l'application d'un taux « pro/pro », il importe de distinguer le nombre de promouvables indiqué ci-dessus de celui auquel est appliqué le taux de promotion (à titre d'illustration un agent du corps en position de détachement dans un autre corps est toujours promouvable dans son corps d'origine mais ne peut pas être comptabilisé pour le dimensionnement du volume des postes offerts à la promotion, il convient aussi par exemple, selon les statuts, d'intégrer la répartition des postes de promotion entre avancement au choix et avancement par examen professionnel)