



**MINISTÈRES
ÉCONOMIQUES
ET FINANCIERS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat
général**

Paris, le 20 Février 2026

NOTE POUR
Mesdames, Messieurs les directeurs généraux, directeurs
et chefs de service autonome
(cf. destinataires in fine)

- Objet : Lancement de la campagne de promotion au choix dans le corps des ingénieurs adjoints au titre de l'année 2027**
- Réf :** Articles 1er et 8 de la décision ministérielle du 2 février 2016 fixant les règles de gestion applicables aux ingénieurs adjoints et modifiant l'arrêté du 20 janvier 1997 fixant les règles applicables aux ingénieurs mécaniciens électriciens
Lignes directrices de gestion de l'administration centrale (LDG) du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique concernant la promotion et la valorisation des parcours professionnels (<https://monalize.alize/sites/Alize/accueil/rh-mode-emploi/parcours/la-promotion-au-choix.html>)
- PJ :** Annexe 1 : rappel des principales dispositions juridiques relatives à la promotion interne
Annexe 2 : modèle de fiche de proposition
Annexe 3 : fiche de conseils pratiques pour l'élaboration de la fiche de proposition

Vous trouverez, ci-après, les informations concernant le lancement de la procédure de **promotion au choix pour les ingénieurs adjoints au titre de l'année 2027**.

Cette liste d'aptitude établie au titre de 2027, et pour laquelle une promotion est prévue, sera élaborée conformément aux lignes directrices de gestion (LDG) en vigueur en matière de promotion et **publiée en avril 2026**.¹

I) Rappel de la procédure d'élaboration de la liste d'aptitude :

Pour l'élaboration de la liste d'aptitude, seront mis en ligne sur Alizé les documents suivants :

- la présente note de lancement de la procédure
- la liste des agents promouvables arrêtée au 31/12/2026
- la liste d'aptitude établie au titre de l'année 2027

¹ Pour rappel : L'annexe 1 vient rappeler l'articulation des principales dispositions législatives et réglementaires relatives aux modalités d'élaboration des tableaux d'avancement avec celles relatives au contenu des LDG en matière de promotion.

1° - Les listes des agents promouvables

En application des articles 1^{er} et 8 de la décision ministérielle du 2 février 2016 fixant les règles de gestion applicables aux ingénieurs adjoints et modifiant l'arrêté du 20 janvier 1997 fixant les règles applicables aux ingénieurs mécaniciens électriciens, les conditions cumulatives à remplir pour être promu(e) dans le corps des ingénieurs adjoints, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude, sont les suivantes :

- être agent principal des services techniques de 1^{ère} catégorie ;

ET

- être détaché sur un emploi de chef de service intérieur (de 1^{ère} et 2^{ème} catégorie) et d'agent principal des services techniques (de 1^{ère} et 2^{ème} catégorie) à la date du 2 février 2016.

Un projet de liste des agents promouvables vous sera prochainement transmis pour ce qui concerne les agents de votre direction. Après vérification de son contenu par vos soins, elle sera mise en ligne sur Alizé, via le site intranet des MEF.

2° - La proposition des agents à inscrire sur la liste d'aptitude

Seuls les agents figurant sur la liste des promouvables, dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle le justifient et qui répondent aux critères de choix posés par les LDG, peuvent être proposés (cf. II de la présente note).

La proposition doit être formalisée à l'aide de la **fiche de proposition** jointe en annexe 2. L'annexe 3 vient apporter des précisions sur les modalités de remplissage de ce document.

Il est notamment important, dans les appréciations relatives à la valeur professionnelle, **de mettre en valeur ce en quoi le parcours de l'agent, ses acquis de l'expérience professionnelle et sa manière de servir répondent aux critères déterminés par les lignes directrices de gestion.**

Il est impératif que la proposition soit en cohérence avec le contenu des comptes rendus des entretiens professionnels de l'agent. **Le dernier compte rendu de l'entretien annuel professionnel devra ainsi accompagner la fiche de proposition.** A ce titre, il est rappelé l'importance des évaluations annuelles successives de l'agent. La mention explicite dans l'évaluation de la capacité de l'agent à exercer des fonctions du grade ou du corps supérieur sera un élément supplémentaire pour apprécier et valoriser la valeur professionnelle de l'agent.

Enfin, compte tenu du nombre restreint de promotions possibles, **il est demandé aux directions de veiller à proposer le strict nombre d'agents nécessaire en lien avec le nombre d'agents dont elles peuvent espérer un avancement de corps.** Y contrevenir pourrait générer d'une part des attentes de la part des agents auxquelles il ne sera pas possible de répondre et, d'autre part, un engagement pour de nombreuses années à venir sur l'ordre des propositions. Les LDG rappellent en effet que les propositions formulées d'une année sur l'autre doivent être cohérentes et si l'ordre vient à être modifié d'une année sur l'autre, cela doit être expliqué par la direction à l'agent ainsi qu'à SRH2.

3° - L'égalité professionnelle femme/homme

Il convient de rester attentif à un égal accès des femmes et des hommes aux promotions.

Dans un souci de représentation équilibrée dans ce domaine, la liste des agents promouvables précisera, lors de sa publication, la part des femmes et des hommes. Cette mention sera reproduite sur la liste d'aptitude lors de sa publication, ainsi que celle concernant la part des femmes et des hommes inscrits sur la liste.

Chaque direction devra donc veiller à formuler des propositions cohérentes avec la répartition des femmes et des hommes parmi les agents promouvables.

4° - L'information des agents

Les agents promouvables devront être informés par leur direction s'ils sont proposés ou non. L'information sur l'absence de proposition pourra se faire notamment **à l'occasion de l'entretien professionnel annuel**.

II) Les critères d'élaboration de la liste d'aptitude au titre de l'année 2027 :

La valeur professionnelle des agents et les acquis de leur expérience professionnelle sont notamment appréciés au regard des éléments suivants :

- connaissances et compétences professionnelles
- qualités relationnelles,
- aptitude à l'encadrement
- parcours professionnels et postes occupés.

Les critères particulièrement pris en compte pour l'appréciation de la valeur professionnelle sont énumérés dans les LDG et rappelés ci-après :

- **affectation sur des postes considérés comme exposés ou peu attractifs,**
- **affectation sur des postes à forte technicité,**
- **mobilité géographique ou fonctionnelle,**
- **marqueurs de l'engagement professionnel** tels que le suivi de formation permettant d'acquérir des compétences nouvelles demandées par l'administration ou la préparation et la présentation de concours interne et d'examens professionnels.

Lorsque les agents exercent des fonctions d'encadrement, sont également appréciés leurs qualités managériales, les compétences techniques ainsi que les qualités d'adaptation, la force de proposition, le sens de l'innovation, les qualités d'analyse ou le sens de l'initiative.

Pour ceux qui n'ont pas encore exercé de fonctions d'encadrement, seront appréciés leur capacité à organiser le travail d'une équipe, l'intérim d'un encadrement, la conception ou la conduite de projet, l'animation fonctionnelle d'une équipe ou l'animation de réseaux, la capacité d'adaptation, d'anticipation ou la force de proposition.

La fiche de proposition devra mettre en lumière l'ensemble des critères détenus par l'agent.

Si ces critères ne sont ni cumulatifs ni hiérarchisés entre eux, la détention d'un seul ne suffit pas, à elle seule, à justifier la promotion.

III) Les modalités d'élaboration de la liste d'aptitude :

Afin d'assurer un regard croisé sur les propositions, **une instance collégiale**, présidée par la cheffe du bureau des personnels de catégorie A, B et C, ou son adjoint et composée de deux directions ou services d'emploi, sera réunie pour examiner les différentes propositions et projet de liste d'aptitude. La composition de l'instance évolue à chaque exercice.

L'instance devra examiner le parcours et la valeur professionnelle des agents proposés au regard du dossier transmis pour formuler un avis à destination de l'autorité de nomination.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, je vous remercie de bien vouloir transmettre vos propositions, **classées par ordre de priorité**, par voie dématérialisée à l'adresse mail suivante, **avant le 18 mars 2026, délai de rigueur.**

srh2b-promotions-polebetc.catb@finances.gouv.fr

Il est demandé à chaque direction de veiller à transmettre les documents au format PDF et de bien renommer les fichiers comme suit :

FP - IA 2027 – NOM – PRENOM – DIRECTION

CREP - IA 2027 – NOM – PRENOM – DIRECTION

Le pôle des fonctionnaires de catégories B et C du bureau des personnels de catégories A, B et C reste à votre disposition pour toute information complémentaire à cette même adresse fonctionnelle.