GOUVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat

Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Paris, le 17 juillet 2026,

La Déléguée interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat

Le Directeur général de l'administration et de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux
Mesdames et Messieurs les directeurs des ressources humaines

Objet : Application des LDGI aux avancements de grades dans les corps interministériels d'ingénieurs de l'Etat ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement supérieur (NOR : PRME2617104C)

P.J. : Annexe aux lignes directrices de gestion interministérielle pour l'encadrement supérieur de l'Etat

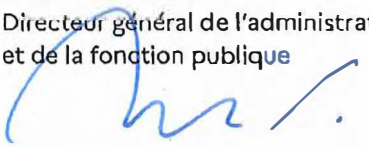
Vous trouverez en pièce jointe à la présente circulaire une annexe aux lignes directrices de gestion interministérielle pour l'encadrement supérieur de l'Etat, relative aux avancements de grade dans les corps interministériels d'ingénieurs de l'Etat ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement supérieur. Elles poursuivent l'établissement d'un socle commun de la politique de ressources humaines applicable à l'encadrement supérieur de l'Etat. C'est dans ce cadre qu'elles ont été élaborées, en concertation avec vos services.

Les orientations et principes directeurs qui figurent dans cette annexe permettront de traiter de manière plus homogène et concertée les problématiques spécifiques à l'avancement de grade dans les corps concernés. Elles devront primer sur vos lignes directrices de gestion ministérielles qu'elles viennent utilement compléter.

Présentées à la formation spécialisée encadrement supérieur du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et rendues publiques, ces lignes directrices constituent un instrument structurant pour la construction et le suivi des parcours individuels du haut encadrement de l'Etat.

Isabelle BRAUN-LEMAIRE
Déléguée interministérielle
à l'encadrement supérieur de l'Etat

Boris MELMOUX-EUDE
Directeur général de l'administration
et de la fonction publique

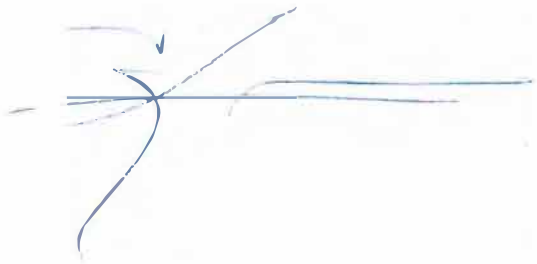


Les représentants au collège des corps interministériels d'ingénieurs de l'Etat ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement supérieur :

Marc MORTUREUX
Vice-président du conseil général de
l'économie, de l'industrie, de l'énergie
et des technologies

Paul DELDUC
Chef du corps des ingénieurs des
ponts, des eaux et des forêts

Fabrice LENGLART
Directeur général de l'Institut national
de la statistique et des études économiques



Patrick PAILLOUX
Délégué général pour l'armement

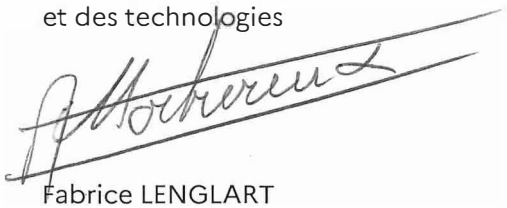
Présentées à la formation spécialisée encadrement supérieur du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et rendues publiques, ces lignes directrices constituent un instrument structurant pour la construction et le suivi des parcours individuels du haut encadrement de l'Etat.

Isabelle BRAUN-LEMAIRE
Déléguée interministérielle
à l'encadrement supérieur de l'Etat

Boris MELMOUX-EUDE
Directeur général de l'administration
et de la fonction publique

Les représentants au collège des corps interministériels d'ingénieurs de l'Etat ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement supérieur :

Marc MORTUREUX
Vice-président du conseil général de
l'économie, de l'industrie, de l'énergie
et des technologies



Fabrice LENGLART
Directeur général de l'Institut national
de la statistique et des études économiques

Paul DELDUC
Chef du corps des ingénieurs des
ponts, des eaux et des forêts

Paul
DELDUC
paul.delduc

Signature numérique
de Paul DELDUC
paul.delduc
Date : 2026.06.24
16:55:01 +02'00'

Patrick PAILLOUX
Délégué général pour l'armement

Application des LDGI aux avancements de grades dans les corps interministériels d'ingénieurs de l'Etat ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement supérieur (Annexe aux LDGI)

La conception, la mise en œuvre et l'évaluation de politiques publiques, notamment dans les domaines du numérique, de la transition écologique, de la transition énergétique, des sciences du vivant, du renforcement du potentiel de nos armées ainsi qu'à la maîtrise des projets complexes, nécessitent que l'Etat dispose en son sein de compétences techniques et scientifiques de très haut niveau.

Ces compétences, portées par les ingénieurs des grands corps, sont des leviers majeurs pour anticiper, accompagner et participer aux transformations profondes du pays, actuelles comme à venir, en matière économique, sociale, écologique et numérique.

Les ingénieurs des quatre corps ont vocation à exercer notamment des fonctions de direction, d'encadrement et de coordination des services, d'expertise, de contrôle, d'inspection, d'étude, d'évaluation des politiques publiques, d'enseignement et de recherche.

La gestion des quatre corps doit permettre à l'État de répondre à deux besoins :

- disposer de cadres participant à l'encadrement général de ses services, à la conception, à la mise œuvre et à l'évaluation des politiques publiques en s'appuyant sur leur culture et leur compétence scientifiques et techniques ;
- disposer de profils scientifiques et techniques de haut niveau capables de piloter les grands projets et les grandes transitions (énergétique, écologique, etc.) qui façonnent le monde de demain.

La réforme de la haute fonction publique est une opportunité pour les grands corps d'ingénieurs : ambition de s'ouvrir et d'attirer les jeunes générations, de fluidifier et de diversifier les carrières au service de la Nation, de mieux accompagner les cadres supérieurs dans la construction de leur parcours.

1) Contexte :

La réforme statutaire des corps interministériels d'ingénieurs de l'État ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement supérieur, matérialisée par le décret 2025-822 du 12 août 2025, s'inscrit dans le cadre plus large de la réforme de la haute fonction publique et poursuit donc ses objectifs d'attractivité, de gestion interministérielle, de diversification des parcours et des expériences et d'encouragement des mobilités.

De ce fait, les nouvelles dispositions statutaires relatives à l'organisation de la carrière sont alignées sur celles qui s'appliquent aux administrateurs de l'État. Les modalités d'avancement de grade dans les quatre corps d'ingénieurs concernés doivent ainsi être adaptées.

2) Objectifs :

Les avancements viendront reconnaitre le parcours professionnel dans sa globalité et présenteront un caractère sélectif, avec une logique de différenciation renforcée s'agissant de l'accès aux grades supérieurs :

- Le premier grade permet de vérifier la capacité à détenir toutes les compétences professionnelles de nature à dérouler un parcours diversifié au sein du corps ;

- Le deuxième grade est celui dans lequel se déroule l'essentiel de la carrière. Le développement des compétences sera valorisé à travers l'accès à des fonctions diversifiées ;

- Le troisième grade, particulièrement sélectif, est réservé aux agents ayant occupé des emplois à haute

responsabilité, et ayant vocation à encore progresser dans l'exercice des emplois supérieurs les plus élevés.

Cette annexe aux lignes directrices de gestion interministérielle présente les orientations communes aux quatre corps en matière d'avancement, notamment en précisant les critères qualitatifs tout en différenciant les attentes pour la promotion au 2e grade et pour la promotion au 3e grade. Celles-ci s'appuient sur l'ensemble du corpus commun à l'encadrement supérieur de l'État, ainsi que sur les attentes particulières en termes de satisfaction des besoins de l'État en compétences et expertises scientifiques et techniques.

3) Conditions statutaires pour les avancements de grade

3.1) Conditions statutaires d'avancement au 2e grade :

L'article 9 du décret du 12 août 2025 fixe les conditions statutaires d'accès au 2e grade :
« Peuvent être promus au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les ingénieurs justifiant **d'au moins six années de services effectifs** dans leur corps ou dans un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable et **ayant accompli une période de mobilité** dans les conditions prévues par les lignes directrices de gestion interministérielles. »

Le décret prévoit par ailleurs une ancienneté acquise de 2 ans pour les ingénieurs recrutés sur liste d'aptitude et pour ceux recrutés par le concours docteurs.

Les services accomplis en position de détachement depuis la nomination dans le corps sont pris en compte pour le calcul des six années de services effectifs.

Enfin les ingénieurs qui ont une expérience professionnelle antérieure à leur nomination, d'au moins quatre ans dans des fonctions d'un niveau équivalent à celles de la catégorie A sont réputés remplir la condition de mobilité.

L'article 92 du même décret prévoit une disposition transitoire jusqu'au 1er janvier 2029. Les ingénieurs ou les administrateurs qui, en application des anciens statuts, auraient rempli les conditions pour être promouvables au 2e grade de leur corps, ou au grade d'ingénieur en chef de l'armement, sont réputés avoir rempli la condition de mobilité.

3.2) Conditions statutaires d'avancement au 3e grade :

L'article 10 du décret du 12 août 2025 fixe les conditions statutaires d'accès au 3e grade :
« Peuvent être promus au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les ingénieurs du deuxième grade justifiant de **seize ans de services depuis leur nomination dans leur corps ou un corps ou cadre d'emplois comparable**. […] Les intéressés doivent également avoir accompli **au moins une période de mobilité** depuis leur nomination au deuxième grade dans les conditions prévues par les lignes directrices de gestion interministérielles. »

Les services accomplis en position de détachement sont pris en compte pour le calcul des années de service.

L'article 91 du même décret prévoit que :

« Les ingénieurs du grade transitoire relevant des corps mentionnés à l'article 1er peuvent être promus au troisième grade de leur corps s'ils respectent les critères relatifs aux parcours professionnels définis par les lignes directrices de gestion interministérielles. »

Enfin l'article 92 du même décret prévoit une disposition transitoire jusqu'au 1er janvier 2029. Les ingénieurs qui, en application des anciens statuts, auraient rempli les conditions pour être promouvables au 3e grade de leur corps, ou au grade d'ingénieur général de 2e classe ou de 1ère classe de l'armement,

sont réputés avoir rempli la condition de mobilité. De même, les administrateurs hors classe de l'Institut national de la statistique et des études économiques qui, en application des anciens statuts, auraient rempli les conditions pour être nommés dans le corps des inspecteurs généraux de l'Institut national de la statistique et des études économiques sont réputés remplir la condition de mobilité.

4) Mise en perspective des critères qualitatifs définis dans les LDGI pour les avancements de grade dans les corps interministériels d'ingénieurs de l'État ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement supérieur

Pour rappel, les critères qualitatifs relatifs à l'avancement de grade définis dans les lignes directrices de gestion interministérielle sont :

• la qualité et la diversité du parcours professionnel ;

• le niveau des responsabilités exercées et de l'expertise liée aux fonctions ;

• les qualités de savoir-faire et de savoir-être tels que définis dans le référentiel de compétences interministériel, notamment en matière d'encadrement et d'animation d'équipe ;

• les résultats obtenus ;

• le souci du développement de ses propres compétences.

Par ailleurs les LDGI ont vocation à responsabiliser les cadres dans la construction de leur parcours et à les encourager à enrichir leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle. La formation continue ainsi que la mise en place de communautés de compétences-clés pour l'Etat dans certains domaines (numérique, gestion de projets complexes, …) sont des moyens dont les cadres peuvent se saisir pour développer leurs compétences.

Une attention particulière sera portée aux agents en dehors du périmètre ministériel.

L'avancement de grade au sein de chaque corps doit veiller à l'équilibre entre les femmes et les hommes.

4.1) Mise en perspective des critères pour l'avancement au 2e grade :

La qualité et la diversité des parcours professionnels

La durée de 6 ans de services effectifs doit être considérée comme une durée minimum afin démontrer l'acquisition des compétences nécessaires ainsi que la valeur professionnelle attendue pour dérouler une carrière au sein du corps.

La qualité et la diversité du parcours doivent notamment s'apprécier au regard :

- des fonctions occupées. L'occupation de fonctions avec des postures d'encadrement variées sera valorisée (management et/ou conduite de projets et/ou animations de réseaux) ainsi que les fonctions permettant la construction d'une expertise scientifique et technique. Par ailleurs, devront notamment être valorisés l'exercice de fonctions opérationnelles (mise en œuvre d'une politique publique ou conduite d'un projet), les fonctions d'expertise dans des domaines stratégiques, les postes en services déconcentrés ou au sein d'opérateurs.

- de la variété des environnements (hiérarchiques, géographiques, employeurs, interlocuteurs, etc…) dont l'appréciation tiendra compte, le cas échéant, de la construction d'une expertise scientifique et technique utile à l'État,

- de la participation et de la contribution à des projets portant une dimension de transformation, d'innovation ou de développement des compétences au sein d'un collectif de travail.

La qualité et la diversité du parcours ne doivent pas nécessairement s'apprécier en nombre de postes, la durée des postes pouvant être différenciée en fonction du niveau d'expertise et/ou des projets traités.

L'occupation d'au moins deux postes est cependant pertinente pour évaluer un premier parcours, sans préjudice des dispositions statutaires. Ce nombre de postes doit être mis en perspective au regard des fonctions occupées, des sujets traités et de la voie d'accès dans le corps. L'appréciation du parcours professionnel tiendra compte de l'exposition aux problématiques et réalités techniques, économiques, industrielles et scientifiques nécessaires aux membres des corps pour renforcer leurs compétences d'ingénieurs.

Une expérience minimale de 6 ans est requise pour remplir les conditions de promouvabilité, et permettra aux ingénieurs aux parcours les plus dynamiques ayant déjà développé les compétences professionnelles exigées, d'être promus rapidement au 2ème grade.

Le niveau des responsabilités exercées et de l'expertise liée aux fonctions

La durée minimale pour le passage au 2e grade doit permettre de valoriser :

- la réussite sur des fonctions à responsabilités (managériales, encadrement, expertise, recherche et innovation, pilotage de projets). La réussite sur des fonctions doit être évaluée au regard de l'appréciation des résultats sur ces fonctions. Par ailleurs, devront également être valorisées la curiosité, les capacités d'innovation, l'insertion dans des collectifs de travail variés.

- Le niveau d'exposition des postes. Devra notamment être valorisée la participation à des projets identifiés comme relevant des priorités du gouvernement ou les missions à forte dimension qu'elles soient stratégiques ou opérationnelles, y compris aux niveaux européen et international.

Les qualités de savoir-faire et de savoir-être

L'évaluation annuelle et les évaluations collégiales périodiques lorsque ces dernières existent doivent permettre d'apprécier en amont de la campagne de promotion la performance et le potentiel des agents.

Les agents proposés devront avoir :

- acquis les compétences minimales démontrant une aptitude à dérouler un parcours diversifié au sein du corps. La nature et le niveau des compétences attendues sont définis dans le référentiel de compétences interministériel, sans préjudice des_compétences techniques dans tout ou partie des domaines de compétences explicités dans les dispositions statutaires de chaque corps ;

- démontré l'acquisition de compétences depuis l'entrée dans le corps. Quand ces compétences relèvent de l'expertise et de la recherche, elles sont évaluées par des dispositifs spécifiques.

Les résultats obtenus

Les évaluations annuelles et les évaluations collégiales périodiques lorsque ces dernières existent devront permettre d'évaluer les résultats obtenus à travers :

- la réussite sur le poste,
- l'atteinte des objectifs définis annuellement,
- la manière de servir au regard du référentiel de compétences (l'insertion et la contribution au collectif de travail devront notamment être évaluées),
- la mise à disposition de l'action publique des compétences scientifiques et techniques attendues de la part des ingénieurs du corps.

Le souci du développement de ses propres compétences

La formation continue, l'acquisition de connaissances et de compétences dans des situations variées (notamment par des mobilités fonctionnelles) devront être valorisées lors de l'avancement de grade. Les agents proposés devront avoir démontré ce souci du développement et d'actualisation_des compétences.

4.2) Mise en perspective des critères pour l'avancement au 3e grade

La qualité et la diversité des parcours professionnels

L'accès à ce grade doit reconnaitre des parcours particulièrement exposés. La qualité et la diversité du parcours seront appréciées au regard de :

- la diversité des postes et des emplois au cours du parcours. L'alternance entre des postes d'encadrement à forte dimension stratégique et des postes plus opérationnels (management et/ou conduite de projets et/ou animations de réseaux) ainsi que des postes ayant d'importantes dimensions techniques ou scientifiques sera valorisée ;

- le changement d'univers professionnel au long du parcours (environnements hiérarchiques, géographiques, employeurs, interlocuteurs, etc.). L'exercice de fonctions à dimension interministérielle sera notamment valorisé pour ce passage. La réalisation d'au moins une mobilité interministérielle, ou internationale, au cours du parcours sera également valorisée ;

- la variété des projets ou des dossiers traités. La prise de responsabilité et le pilotage de projets identifiés comme relevant des priorités du gouvernement, ou l'exercice de fonctions dans des situations de crise seront notamment valorisées.

Le niveau des responsabilités exercées et de l'expertise liée aux fonctions

L'accès au 3e grade nécessite l'exercice de plusieurs postes à très hautes responsabilités et à niveau d'exposition élevé. Devront ainsi être valorisés les agents atteignant les plus hauts niveaux de responsabilités. L'arrêté du 23 novembre 2022 relatif à la répartition par niveaux des emplois relevant du décret n° 2022-1453 du 23 novembre 2022 relatif aux conditions de classement, d'avancement et de rémunération applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'État, sans être exclusif, constitue un repère.

Le niveau des emplois occupés pourra aussi être apprécié en prenant en compte l'importance de l'expertise scientifique et technique qu'ils requièrent.

Les qualités de savoir-faire et de savoir-être

Les agents proposés devront avoir démontré :

- les compétences attendues d'un cadre dirigeant de l'État, définies par le référentiel de compétences interministériel ;
- la capacité à diriger un collectif (animation et portage) ;
- la capacité d'innovation et à porter la transformation des organisations ;

Les évaluations annuelles et les évaluations collégiales périodiques lorsque ces dernières existent doivent permettre de valider ces compétences.

Les résultats obtenus

Les évaluations annuelles et les évaluations collégiales périodiques lorsque ces dernières existent devront permettre d'évaluer les résultats obtenus à travers :

- la réussite confirmée et probante sur les postes occupés ;
- la complexité des projets portés ;
- l'atteinte des objectifs définis annuellement ;
- la mise à disposition de l'action publique des compétences scientifiques et techniques attendues de la part des ingénieurs du corps.

Le souci de développement des compétences

Les cadres supérieurs sur les plus hautes fonctions sont également tenus de développer de manière continue leurs compétences en lien avec la transformation des besoins et l'évolution des métiers. Ils doivent de même veiller au développement de celles de leurs collaborateurs.

Ainsi, pour le passage au 3e grade devront notamment être valorisés les cadres qui auront le souci de promouvoir des dispositifs d'accompagnement et de développement des compétences.

5) Processus de promotion

Les campagnes de promotion sont initiées par les ministères gestionnaires des corps interministériels d'ingénieurs de l'État ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement supérieur.

Les volumes cible des promotions au 2e et 3e grade sont présentés par ces ministères à la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat, avant le début de la campagne d'avancement, puis au prochain collège.

Pour les promotions au 2e grade, le collège est informé *a posteriori* des tableaux d'avancement arrêtés par les ministères concernés.

Pour les promotions au 3e grade, les ministères concernés associent le délégué interministériel à l'encadrement supérieur de l'Etat à la campagne d'avancement du 3e grade.

Un bilan des promotions au 2e et 3e grade est présenté en collège.