

**Fiche technique n°2 – TA SACDD CS**

**Accès par la voie du Tableau d'Avancement**

**au grade de secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe supérieure  
au titre de l'année 2026**

<p><b>Les conditions statutaires</b></p>	<p>L'avancement au grade de secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe supérieure (SACDD CS) se fait au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.</p> <p>Sont proposables les secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable de classe normale (SACDD CN) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• justifiant d'au moins un an dans le 8e échelon</li> <li>• 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.</li> </ul> <p><b>Mesure dérogatoire</b> : le décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 maintient <b>les conditions de promotion qui prévalaient avant son entrée en vigueur pour les fonctionnaires reclassés dans la nouvelle grille au 1<sup>er</sup> septembre 2022</b> . Ainsi sont <b>proposables</b>, les SACDD de classe normale reclassés au 1er septembre 2022, qui ont atteint depuis au moins un an le 6ème échelon et justifient 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 2022</p> <p><b>Pour la « campagne 2026 », les conditions statutaires devront être remplies au plus tard le 31 décembre 2026.</b></p>
<p><b>Les textes de références</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié notamment par le décret n°2016-581 du 11 mai 2016, le décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 et le décret n° 2023-448 du 7 juin 2023.</li> <li>• Décret n° 2012-1065 du 18 septembre 2012 portant statut particulier du corps des SACDD</li> </ul>
<p><b>Les points de références LDG</b></p>	<p>Conformément à la fiche annexée aux Lignes Directrices de Gestion : « Avancement au choix du 1<sup>er</sup> au 2<sup>e</sup> 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"> <li>• de la valeur professionnelle : qualités développées, compétences acquises, implication dans l'exercice des fonctions, résultats obtenus sur les différentes fonctions ou postes tenus</li> <li>• de la qualité du parcours professionnel : nature des fonctions exercées, durée des fonctions, variété des environnements</li> <li>• des capacités professionnelles au sein de la catégorie B ou par l'approfondissement : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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...)</li> <li>✓ 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...)</li> </ul> </li> </ul> <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"> <li>• des capacités d'adaptation :</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ capacité à accueillir les changements dans des environnements de travail différents et à monter en compétences</li> <li>✓ capacité à intégrer les nouveaux outils, les nouveaux processus et à trouver sa place dans un collectif de travail.</li> <li>• des qualités développées dans les postes occupés : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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</li> <li>✓ capacité à interagir entre les différentes parties prenantes pour contribuer à des activités communes et travailler en mode projet</li> <li>✓ créativité dans la recherche de solutions aux problèmes posés</li> <li>✓ capacité à préparer les prises de décision</li> <li>✓ capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information</li> <li>✓ expertise, spécialisation</li> </ul> </li> </ul> <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>
<b>Les points de vigilance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les propositions de promotion au tableau d'avancement seront transmises classées par spécialité.</li> <li>• Un accès au corps par la voie de la liste d'aptitude ou le refus d'une promotion après un concours réussi ne sauraient pour autant constituer un obstacle à une promotion ultérieure. 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.</li> <li>• 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 :  <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> </li> </ul>

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

	<b>Total</b>	<b>% Femmes</b>	<b>% Hommes</b>
<b>Nombre de promouvables</b>	1206	76 %	24 %
<b>Nombre d'agents proposés par les harmonisateurs</b>	227	77 %	23 %
<b>Nombre de promus</b>	185 (AG et CTT)	77 %	23 %
<b>Age moyen des promus</b>	55 ans		
<b>Age minimum des promus</b>	34 ans		
<b>Age maximum des promus</b>	67 ans		
<b>Ancienneté moyenne détenue en catégorie B</b>	12 ans 5 mois		
<b>Ancienneté détenue dans les services publics</b>	27 ans 4 mois		

### Informations générales au titre de la campagne 2026

Le taux de promotion au grade de SACDD de classe supérieure pour l'année 2025 était de 18 % (arrêté du 3 décembre 2024). 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 promuable 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)*