



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Délégation interministérielle
à l'encadrement supérieur de l'État**

**Direction générale de
l'administration et de la
fonction publique**

Paris, le 21 juillet 2023

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

La Directrice générale 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 le corps des administrateurs de l'Etat

PJ : Annexe aux lignes directrice 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.

Les précisions qu'elle apporte s'inscrivent dans la continuité de la circulaire du Premier ministre n° 6346/SG du 20 avril 2022. 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 ces lignes directrices permettront de traiter ainsi de manière plus homogène et concertée les problématiques spécifiques à l'avancement de grade dans le corps des administrateurs de l'Etat. Elles devront primer sur vos lignes directrices de gestion ministérielles qu'elles viennent également utilement compléter.

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

Ces lignes directrices de gestion devront être rendues effectives dans les administrations et services placés sous votre autorité et diffusées sur l'intranet de vos ministères. La délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat, chargée du rôle de coordination et d'animation de la politique des ressources humaines de l'encadrement supérieur et dirigeant pourra vous appuyer dans leur mise en œuvre.

Pour la Première ministre et par délégation :

La déléguée interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat,



Emilie PIETTE

La directrice générale de l'administration et de la fonction publique,



Nathalie COLIN

Application des LDGI aux avancements de grades

dans le corps des administrateurs de l'Etat

(Annexe aux LDGI)

La création du corps des administrateurs de l'Etat au 1^{er} janvier 2022 vise à créer un corps plus attractif et véritablement interministériel, afin de fluidifier et diversifier les parcours et les expériences (alternance entre des fonctions opérationnelles et des fonctions de contrôle d'audit ou de conseil), encourager et faciliter les mobilités.

A compter du 1^{er} janvier 2023, en lien avec ces objectifs, **les modalités d'avancement de grade dans le corps des administrateurs de l'Etat sont profondément renouvelées.**

La carrière des administrateurs de l'Etat reste organisée en trois grades, de manière à prendre en compte les différentes étapes de celle-ci, et l'ampleur indiciaire nouvelle donnée à la grille du corps. Cette structuration permet d'organiser le déroulement de carrière en fonction des différentes étapes de celle-ci, et des compétences progressivement acquises.

L'avancement de grade n'est plus aussi prégnant pour faire évoluer les rémunérations avec l'allongement des grilles indiciaires de chaque grade. Il devient plus sélectif et prend un sens RH accru.

Les avancements viendront mieux reconnaître le parcours professionnel dans sa globalité et présenteront un caractère plus 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. Il culmine à une rémunération supérieure à celle du 3^e grade actuel ;
- 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.

La présente annexe vient préciser les processus de promotion et illustrer les critères qualitatifs définis dans les lignes directrices de gestion interministérielle (LDGI) pour les avancements de grade dans le corps des administrateurs de l'Etat.

Sommaire

1. Processus de promotion.....	3
2. Conditions statutaires pour les avancements de grade.....	4
2.1. Conditions statutaires d'avancement au 2 ^e grade.....	4
2.2. Conditions statutaires d'avancement au 3 ^e grade.....	5
3. Mise en perspective des critères qualitatifs définis dans les LDGI pour les avancements de grade dans le corps des administrateurs de l'Etat.....	6
3.1. Mise en perspective des critères qualitatifs définis dans les LDGI pour l'avancement au 2 ^e grade des administrateurs de l'Etat.....	6
3.2. Mise en perspective des critères qualitatifs pour l'avancement au 3 ^e grade des administrateurs de l'Etat	8

1. Processus de promotion

Les campagnes de promotion sont initiées via le système d'information RH des administrateurs de l'Etat, par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), qui assure le secrétariat du collège du corps et prépare les actes du Premier ministre.

Les ministères recensent les agents remplissant les conditions statutaires pour un avancement de grade. Après transmission et vérification par la DGAFP, la liste des agents promouvables est ensuite publiée sur le site de la fonction publique.

A la suite à la suppression des taux de promouvables/promus, le collège du corps des administrateurs de l'Etat établit un volume cible de promotions pour l'avancement à chaque grade.

Chaque ministère réalise un classement des propositions de promotion pour l'avancement de grade qu'il transmet à la DGAFP, via cette application ainsi que la fiche individuelle de proposition de promotion établie par l'employeur.

La sélection des agents proposés à l'avancement par les ministères fait ensuite l'objet d'un examen collégial et interministériel au sein du collège du corps :

- pour l'avancement au 2^e grade, le collège procède à l'examen des dernières propositions de la liste de classement de promotions ministérielles des ministères, dans la limite de cinq et en fonction du volume cible de promotions qui leur a été attribué;
- pour l'avancement au 3^e grade, il procède à l'examen de l'ensemble des propositions de promotion.

A l'issue de cet examen collégial, le Premier ministre arrête le tableau d'avancement en suivant l'ordre proposé par le ministre chargé de la fonction publique.

Une attention particulière devra être apportée par les ministères lors des propositions de promotion :

- aux agents affectés en dehors du périmètre ministériel : la mobilité est un des objectifs de la réforme. L'accomplissement d'une mobilité ne doit pas être pénalisant pour les agents, notamment lors des campagnes de promotion ;
- à l'égalité femmes-hommes : l'avancement de grade doit garantir la représentation équilibrée femmes-hommes au sein du corps ;
- à l'équilibre entre les voies d'accès dans le corps (INSP interne, externe, 3^e concours, promotion interne, L.4139-2 du code de la défense) lors du processus de promotion.

2. Conditions statutaires pour les avancements de grade

2.1. Conditions statutaires d'avancement au 2^e grade

L'article 10 du décret du 1^{er} décembre 2021 fixe les conditions statutaires d'accès au deuxième grade. Peuvent être nommés au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les administrateurs de l'Etat **justifiant d'au moins six années de services effectifs** dans le corps des administrateurs de l'Etat 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 interministérielle.

Le décret prévoit par ailleurs une ancienneté acquise pour les agents issus de la promotion interne : 2 ans pour les agents recrutés par la voie du tour extérieur, 4 ans pour les agents recrutés selon les modalités du II de l'article 5 et 5 ans pour les agents recrutés selon les modalités du I de l'article 5.

La réalisation d'au moins un type de mobilité est une condition statutaire pour le passage au 2^e grade. Les LDGI prévoient que le cadre doit avoir occupé en principe un poste pendant au moins deux ans pour valider la mobilité effectuée.

Pour l'appréciation de la mobilité, l'ensemble du parcours de l'agent sera pris en considération. Les agents ayant une expérience préalable d'au moins quatre ans dans des fonctions d'un niveau équivalent à celles de la catégorie A pourront en être dispensés s'ils ont effectué une mobilité avant ou à l'occasion de leur entrée dans le corps.

A noter : le décret du 1^{er} décembre 2021 prévoit des **dispositions transitoires pour l'accomplissement de la mobilité**.

-Les administrateurs civils ou les conseillers économiques qui auraient rempli les conditions statutaires dans leur corps d'origine pour être nommés à la hors classe au 1^{er} janvier 2025 sont exemptés de la condition de mobilité (conditions décrites aux articles 11 du décret n°99-945 et du décret n°2004-1260). Les périodes accomplies dans le 1^{er} grade au titre de l'obligation de mobilité instituée par le [décret °2008-15 du 4 janvier 2008](#) sont réputées accomplies au titre de la mobilité pour l'avancement au 2^e grade.

-Les agents des corps placés en extinction qui exerceront leur droit d'option et qui en application des dispositions de leurs statuts particuliers, auraient rempli les conditions pour un avancement de grade au 1^{er} janvier 2026 sont réputés remplir la condition de mobilité pour l'avancement au 2^e grade.

Une fois les dispositions transitoires échues, les nouvelles conditions statutaires leur seront pleinement applicables.

Autres cas où les agents pourront être réputés avoir accompli une période de mobilité

-Un agent intégré dans le corps des administrateurs de l'Etat selon les modalités de droit commun depuis le 1^{er} janvier 2022 sera dispensé de la condition de mobilité dans la mesure où il exerçait dans son corps d'origine des missions différentes du corps des administrateurs de l'Etat (mobilité fonctionnelle ou d'environnement professionnel).

-Un agent détaché dans le corps des administrateurs de l'Etat sera également dispensé de la condition de mobilité s'il a déjà effectué une période de mobilité dans son corps d'origine ou à l'issue de deux ans de détachement dans le corps des administrateurs de l'Etat .

2.2. Conditions statutaires d'avancement au 3^e grade

L'article 11 du décret du 1^{er} décembre 2021 fixe les conditions statutaires d'accès au troisième grade. Celui-ci a lieu **au choix, parmi les administrateurs du deuxième grade justifiant de dix ans de services depuis leur nomination au deuxième grade de ce corps** ou dans un corps ou cadre d'emplois comparable. Les services accomplis en position de détachement dans un ou plusieurs emplois sont pris en compte pour le calcul des années de service effectuées . Les intéressés doivent également avoir accompli **au moins une période de mobilité depuis leur nomination au deuxième grade.**

Par ailleurs, peuvent également être promus au 3^e grade, les **administrateurs de l'Etat du grade transitoire**. Ceux-ci remplissent d'ores et déjà les conditions statutaires et pourront être promus s'ils respectent les critères qualitatifs relatifs à l'avancement de grade.

A noter : le décret du 1^{er} décembre 2021 prévoit des **dispositions transitoires pour l'accomplissement de la mobilité.**

- Les agents du corps des administrateurs civils et des conseillers économiques qui auraient rempli les conditions pour être nommés au troisième grade du corps des administrateurs civils ou du corps des conseillers économiques au 1^{er} janvier 2025 sont réputés remplir la condition de mobilité pour l'accès au 3^e grade des administrateurs de l'Etat. Les périodes accomplies dans chacun des grades au titre de l'obligation de mobilité instituée par le [décret du 4 janvier 2008 susvisé](#) sont réputées accomplies au titre de la mobilité pour l'avancement au 3^e grade.

-Les agents des corps placés en extinction qui exerceront leur droit d'option et qui en application des dispositions de leurs statuts particuliers, auraient rempli les conditions pour un avancement de grade au 1^{er} janvier 2026 sont réputés remplir la condition de mobilité pour l'avancement au 3^e grade.

Une fois les dispositions transitoires échues, les nouvelles conditions statutaires leur seront applicables.

Autres cas où les agents pourront être réputés avoir accompli une période de mobilité

-Un agent intégré dans le corps des administrateurs de l'Etat selon les modalités de droit commun depuis le 1^{er} janvier 2022 sera dispensé de la condition de mobilité dans la mesure où il exerçait dans son corps d'origine des missions différentes du corps des administrateurs de l'Etat (mobilité fonctionnelle ou d'environnement professionnel).

-Un agent détaché dans le corps des administrateurs de l'Etat sera également dispensé de la condition de mobilité s'il a déjà effectué une période de mobilité dans son corps d'origine ou à l'issue de deux ans de détachement dans le corps des administrateurs de l'Etat .

3. Mise en perspective des critères qualitatifs définis dans les LDGI pour les avancements de grade dans le corps des administrateurs de l'Etat

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.

3.1. Mise en perspective des critères qualitatifs définis dans les LDGI pour l'avancement au 2^e grade des administrateurs de l'Etat

1. La qualité et la diversité du parcours professionnel :

La durée de 6 ans de services effectifs doit être considérée comme une durée minimum afin de 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 de :**

- **La diversité des fonctions occupées :** *l'expérience d'encadrement ne se limite pas à des postes de chef de bureau et peut s'exprimer de diverses manières. L'occupation de fonctions avec des postures d'encadrement variées sera valorisée (management et/ou conduite de projets et/ou animations de réseaux). 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 et les postes en services déconcentrés et en opérateurs.*
- **La variété des environnements** (hiérarchiques, géographiques, employeurs, interlocuteurs, etc...)
- La participation et 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 apparaît cependant pertinent pour évaluer un premier parcours. Ce nombre de poste doit cependant être mis en perspective au regard des fonctions occupés, des sujets traités et de la voie d'accès dans le corps.

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

Contre-exemples :

Un administrateur de l'Etat qui aurait déroulé un parcours au 1^{er} grade sans diversité des fonctions occupées ou diversité d'environnements professionnels ne remplira pas les critères pour l'avancement de grade au sens des LDGI.

Sous réserve d'une appréciation de la diversité des parcours présentés, les **contre-exemples ci-dessous ne rempliraient pas les critères pour l'avancement de grade :**

Ex :

-poste 1 : adjoint à la cheffe de bureau pendant 3 ans (fonctions supports) à la direction 1

-poste 2 : chef de bureau pendant 2 ans (même bureau) à la direction 1

-poste 3 : adjoint de la sous-directrice pendant 1 an dans la même sous-direction (direction 1)

Ou autre exemple :

-poste 1 : adjointe au chef de bureau pendant 2 ans dans le bureau métier 1 (direction 1)

-poste 2 : cheffe de bureau pendant 2 ans dans le bureau métier 1 (direction 1)

-poste 3 cheffe de bureau pendant 2 ans dans le bureau métier 2 (direction 1)

Ou autre exemple :

-poste 1 : chef de mission pendant 3 ans (politique publique) direction 1

-poste 2 : chef de projet pendant 3 ans (même politique publique) direction 2 (du même ministère)

Ou autre exemple :

- chargée de mission pendant 4 ans en établissement public

- adjointe chef de service pendant 2 ans même établissement public

Ou autre exemple :

-un poste de secrétaire générale d'établissement public pendant 8 ans

Ou autre exemple :

- même emploi de sous-préfet groupe IV ou V pendant six ans

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

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

- **La réussite sur des fonctions à responsabilités (managériales, encadrement, expertise, 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 politiques prioritaires du gouvernement ou les missions à forte dimension stratégique ou opérationnelle.

3. 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

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

Les agents proposés devront avoir démontré :

- **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. (contribution au collectif de travail) ;*
- **L'acquisition de compétences depuis l'entrée dans le corps.**

4. Les résultats obtenus

Les évaluations annuelles et les évaluations collégiales périodiques 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*).

5. 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 des compétences.

3.2. Mise en perspective des critères qualitatifs pour l'avancement au 3^e grade des administrateurs de l'Etat

1. La qualité et la diversité du parcours professionnel

L'accès à ce grade doit reconnaître 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 des postes d'encadrement à forte dimension stratégique et les postes plus opérationnels (management et/ou conduite de projets et/ou animations de réseaux) 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 valorisée. La réalisation d'au moins une mobilité interministérielle 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 politiques prioritaires du gouvernement, ou l'exercice de fonctions dans des situations de crise seront notamment valorisées.*

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

- **L'exercice de plusieurs postes à très hautes responsabilités et le niveau d'exposition de ces postes** : *Devront ainsi être valorisés les agents atteignant le plus haut niveau 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'Etat, **sans être exclusif, constitue un repère.**

Pourront ainsi être proposés les agents ayant occupé **pendant une durée suffisante** pour apprécier la réussite dans ces fonctions, **un ou plusieurs emplois du premier niveau ou des emplois de responsabilité équivalente** en établissement public, dans la fonction publique territoriale, dans la fonction publique hospitalière, en organisation internationale et européenne, dans le milieu associatif ou dans le secteur privé.

- **L'alternance** des fonctions sur des missions stratégiques et opérationnelles devra également être valorisée.

3. **Les qualités de savoir-faire et de savoir-être de cadres dirigeants telles que définies dans le référentiel de compétences interministériel, notamment en matière d'encadrement et d'animation d'équipe**

Les agents proposés devront avoir démontré :

- **Les compétences attendues d'un cadre dirigeant de l'Etat, définies par le référentiel de compétences interministériel** : les agents proposés devront avoir obtenus des résultats positifs à des évaluations périodiques depuis le passage au 2^e grade ;
- **Capacité à diriger un collectif (animation et portage) ;**
- **Capacité d'innovation et à porter la transformation des organisations.**

Les évaluations annuelles et à terme les évaluations collégiales périodiques doivent permettre de valider ces compétences.

4. **Les résultats obtenus**

Les évaluations annuelles et les évaluations collégiales périodiques 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.**

5. **Le souci du développement de ses propres 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 3^e grade devront notamment être valorisés les cadres qui auront le souci de développer des dispositifs d'accompagnement et de développement des compétences .

Exemples de types de profil attendus pour une promotion au 3^e grade (liste non exhaustive)

Parcours n° 1 :

- Poste occupé : Préfet de région
- Postes précédents :
 - directeur général d'administration centrale
 - Préfet de département

Parcours n°2 :

- Poste occupé : emploi de directrice générale d'administration centrale
- Postes précédents :
 - Directrice d'administration centrale
 - Directrice générale des services d'une collectivité territoriale (région ou département)
 - Directrice générale adjointe en charge de ressources humaines d'une collectivité territoriale

Parcours n°3:

- Poste occupé : emploi de directeur général d'un établissement public ou d'une AAI
- Postes précédents :
 - Emploi de directeur d'administration centrale
 - Poste de directeur général d'une association reconnue d'utilité publique
 - Emploi d'inspection générale ou de contrôle relevant du groupe 1

Parcours n°4 :

- Poste occupé : emploi de cheffe de représentation permanente ayant rang d'ambassadrice (niveau 1)
- Postes précédents :
 - Secrétaire générale d'un ministère (niveau 2)
 - directeur général d'une organisation internationale intergouvernementale

Parcours n°5 :

- Poste occupé : chef d'un service d'inspection générale ou de contrôle
- Postes précédents
 - Directeur général d'un établissement public
 - Membre du comité de direction d'une entreprise publique
 - Membre du comité de direction d'une entreprise privée

Parcours n°6 :

- Poste occupé : directrice générale d'un établissement public
- Postes précédents :
 - Directrice générale d'administration centrale
 - Secrétaire générale d'un établissement public

Parcours n°7

- Poste occupé : directeur régional des finances publiques
- Postes précédents :
 - Directeur départemental des finances publiques du Finistère
 - Directeur général d'un établissement public administratif
 - Directeur d'un service à compétence nationale

Parcours 8 :

- Poste occupé : recteur de région académique
- Postes précédents :
 - secrétaire général du ministère ;
 - directeur général d'administration centrale ;
 - directeur d'administration centrale.

Parcours n° 8 bis :

- Poste occupé : rectrice de région académique
- Postes précédents :
 - rectrice ;
 - directrice d'administration centrale ;
 - sous-directrice d'administration centrale.

Parcours n°9 :

- Poste occupé : directrice d'un opérateur de l'Etat
- Postes précédents :
 - directrice d'un opérateur de l'Etat
 - Préfète de région
 - Secrétaire générale pour les affaires régionales