



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

Délégation interministérielle
à l'encadrement supérieur de l'Etat

Paris, le **20 JUIL. 2026**

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

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

à

Mesdames et messieurs les secrétaires généraux

Mesdames et messieurs les directeurs des
ressources humaines

**Objet : Application des lignes directrices de gestion interministérielle aux avancements de grade dans
le corps des administrateurs de l'Etat - PRMG2620331C**

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

Les campagnes d'avancement des administrateurs de l'Etat constituent un levier important de politique de ressources humaines pour promouvoir les agents les plus méritants, encourager la diversité des parcours et les mobilités, en cohérence avec les ambitions portées par la réforme de la haute fonction publique.

Cette attention à la qualité des profils proposés est d'autant plus importante que les corps de l'encadrement supérieur, singulièrement celui des administrateurs de l'Etat, n'est pas soumis à une logique de taux de promotion.

Elaborée en concertation avec vos services, la nouvelle annexe aux lignes directrices de gestion interministérielle (LDGI) relative aux avancements de grade dans le corps des administrateurs de l'Etat, que vous trouverez en pièce jointe, traduit cette ambition et renforce l'intelligibilité et la transparence de la procédure de promotion pour les agents comme pour leurs employeurs.

La présente circulaire abroge la circulaire du 21 juillet 2023 d'application des LDGI aux avancements de grade dans le corps des administrateurs de l'Etat.

Les orientations et principes directeurs définis dans les présentes lignes directrices, qui s'inscrivent dans la continuité des dispositions fixées par la circulaire du Premier ministre n°6346/SG du 20 avril 2022, confortent les objectifs d'une gestion harmonisée et concertée des avancements de grade dans le corps des administrateurs de l'Etat. Elles constituent un socle commun qui prime sur vos lignes directrices de gestion ministérielle, qui peuvent utilement les compléter.

Présentées à la formation spécialisée de l'encadrement supérieur de l'Etat en application des dispositions de l'article R. 243-24 du code général de la fonction publique et rendues publiques, ces lignes directrices constituent un instrument structurant pour la construction et le suivi des parcours individuels de l'encadrement supérieur de l'Etat.

Je vous invite à mettre en œuvre ces dispositions dans les administrations et les services placés sous votre autorité, et à en assurer une diffusion large aux agents concernés.

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

A blue ink signature in a cursive, stylized script.

Isabelle BRAUN-LEMAIRE

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

A blue ink signature in a cursive, stylized script.

Boris MELMOUX-EUDE

Application des LDGI aux avancements de grades dans le corps des administrateurs de l'État (Annexe aux LDGI)

Créé le 1^{er} janvier 2022, le corps des administrateurs de l'État (AE) est un corps de l'encadrement supérieur, à dimension interministérielle, rattaché au Premier ministre.

Le corps des administrateurs de l'État est structuré en trois grades, ce qui permet une progression de carrière adaptée à la diversité des parcours, des responsabilités exercées, des compétences acquises et reposant sur les mérites professionnels de chacun.

- **Le premier grade** est celui permettant de démontrer sa pleine capacité à exercer les missions dévolues au corps, par l'acquisition et la maîtrise des compétences indispensables à une carrière interministérielle sur des fonctions supérieures ;
- **Le deuxième grade** permet de poursuivre le déroulement d'une carrière interministérielle de haut niveau, sur des fonctions à la fois diversifiées et exposées, tout en renforçant l'expertise acquise au premier grade ;
- **Le troisième grade**, particulièrement sélectif, est réservé aux agents ayant occupé des emplois à très hautes responsabilités et qui ont vocation à occuper les responsabilités les plus éminentes au sein de l'Etat.

L'amplitude des grilles indiciaires permet de construire un réel parcours au sein d'un même grade. La progression de carrière au sein du corps est désormais moins linéaire, ce qui contribue à une valorisation du parcours de l'agent et notamment de ses différentes mobilités.

S'inscrivant dans une logique de sélectivité, les avancements de grade visent à reconnaître la valeur individuelle, les compétences acquises et le parcours professionnel dans sa globalité. **Ils ne présentent aucunement un caractère automatique, tenant par exemple au seul critère d'ancienneté.**

Dans ce cadre général, 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'État.

Sommaire

1. Processus de promotion au sein du corps des administrateurs de l'Etat	3
2. Présentation des conditions d'avancement aux 2e et 3e grades du corps des administrateurs de l'Etat	3
2.1. Conditions générales d'avancement aux 2e et 3e grades	3
2.1.1. <i>Les conditions statutaires définies par le décret du 1^{er} décembre 2021</i>	<i>3</i>
2.1.2. <i>Les critères d'appréciation de la qualité des parcours définis par les LDGI</i>	<i>4</i>
2.1.3. <i>Points d'attention sur les propositions de promotion</i>	<i>5</i>
2.2. Conditions particulières d'avancement au 2 ^e grade.....	5
2.2.1. <i>Conditions statutaires</i>	<i>5</i>
2.2.2. <i>Mise en perspective des critères qualitatifs d'appréciation des parcours</i>	<i>6</i>
2.3. Conditions particulières d'avancement au 3 ^e grade.....	8
2.3.1. <i>Les conditions statutaires.....</i>	<i>8</i>
2.3.2. <i>Mise en perspective des critères qualitatifs d'appréciation des parcours</i>	<i>8</i>

1. Processus de promotion au sein du corps des administrateurs de l'Etat

Les campagnes d'avancement de grades sont initiées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), qui assure la gestion interministérielle du corps des administrateurs de l'Etat en lien avec les ministères.

Compte tenu de la suppression des taux de promouvables/promus, l'avancement se fait sur la base d'un **volume cible de promotions**, déterminé chaque année en fonction du pyramidage souhaité du corps défini par la DGAFP, et présenté en collège des administrateurs de l'État.

Sur cette base, les ministères sont invités, dans le cadre d'un calendrier transmis en amont par la DGAFP à :

- Recenser les agents remplissant les conditions statutaires pour un avancement de grade et à communiquer via le système d'information des ressources humaines (SIRH) des administrateurs de l'Etat (AE) leur liste de promouvables à la DGAFP ;
- Classer par ordre de mérite les agents qu'ils proposent à l'avancement de grade ;
- Transmettre à la DGAFP ce classement, via le SIRH des AE, accompagné de la fiche individuelle de proposition de promotion établie par l'employeur et de tout document recommandé en collège par la DGAFP ;
- Remplir et fiabiliser les profils des agents proposés sur ProfilCadreSup, outil permettant d'apprécier la diversité et la qualité des parcours ainsi que les compétences détenues par le cadre.

La conformité des parcours des agents proposés à l'avancement par les ministères aux présentes lignes directrices fait ensuite l'objet d'un examen par la DGAFP, suivi d'une phase de dialogue de gestion avec chaque ministère.

Le volume cible de promotion évoqué *supra* est indicatif. Le nombre définitif de promus est susceptible d'être ajusté au regard de l'examen interministériel.

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

2. Présentation des conditions d'avancement aux 2e et 3e grades du corps des administrateurs de l'Etat

2.1. Conditions générales d'avancement aux 2e et 3e grades

2.1.1. Les conditions statutaires définies par le décret du 1^{er} décembre 2021

Conformément au décret n°2021-1550 du 1^{er} décembre 2021 portant statut particulier du corps des administrateurs de l'État, l'accès aux grades d'avancement repose sur **deux critères statutaires cumulatifs** :

- ❖ **La justification d'une période d'ancienneté** considérée comme la durée minimale requise pour démontrer l'acquisition et la maîtrise des compétences attendues d'un administrateur de l'Etat lui permettant d'accéder à un niveau de responsabilités supérieures.

- ❖ **L'accomplissement d'une période de mobilité, dont la réalisation est appréciée selon les modalités définies aux points 2.1.3 et 2.2.1.**

Il est à noter que des **dispositions transitoires** précisent **des critères sous réserve desquels la condition de mobilité est, de fait, considérée remplie** :

-Les administrateurs civils ou les conseillers économiques qui auraient rempli les conditions statutaires dans leur corps d'origine pour être nommés au grade supérieur (hors classe ou 3^e grade) au 1^{er} janvier 2025 sont exemptés de la condition de mobilité (conditions décrites aux articles 11 du décret n°99-945 du 16 novembre 1999 et du décret n°2004-1260 du 25 novembre 2024). Les périodes accomplies dans le 1^{er} grade ou le 2^e grade au titre de l'obligation de mobilité instituée par le décret n°2008-15 du 4 janvier 2008 sont ainsi réputées accomplies au titre de la mobilité pour l'avancement ¹.

-Les agents des corps placés en extinction qui ont exercé 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 respectivement au 2^e grade ou au 3^e grade².

2.1.2. Les critères d'appréciation de la qualité des parcours définis par les LDGI

Aux conditions statutaires, **s'ajoutent des critères d'appréciation qualitatifs** fixés par les présentes LDGI, et communs à l'ensemble des promotions au sein de l'encadrement supérieur.

Cinq critères sont ainsi pris en compte pour permettre d'apprécier les mérites des agents proposés :

- 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, tels qu'appréciés à l'occasion des évaluations professionnelles annuelles ;
- Les résultats obtenus aux objectifs fixés dans les comptes rendus d'entretien professionnel (CREP) ;
- Le niveau des responsabilités exercées et de l'expertise liée aux fonctions ;
- La qualité et la diversité du parcours professionnel ;
- Le souci du développement de ses propres compétences.

Ces critères, dont les modalités d'appréciation seront précisées ci-après pour chaque grade, visent à identifier la capacité de l'agent proposé à évoluer vers des emplois de niveau supérieur et à poursuivre le déroulement de sa carrière dans une logique de montée en responsabilité, de consolidation et de diversification de ses compétences.

¹ Article 13, IV. du décret n°2021-1550 du 1^{er} décembre 2021 portant statut particulier du corps des administrateurs de l'État.

² Article 19, V. du décret n°2022-1452 du 23 novembre 2022 modifiant le statut particulier du corps des administrateurs de l'État.

2.1.3. Points d'attention sur les propositions de promotion

Lors des propositions de promotion, les ministères doivent apporter une attention particulière à :

- L'appréciation de la condition de mobilité. Seront particulièrement reconnues pour l'avancement au grade supérieur les mobilités se concrétisant par **un réel changement de situation**, en cohérence avec les objectifs de décloisonnement des parcours, de diversification des compétences et d'adaptation attendus dans la construction d'un parcours d'un administrateur de l'Etat. A titre d'exemple, une mobilité peut notamment s'illustrer par un changement de corps, une affectation dans un autre département ministériel, dans un service déconcentré ou en service à l'étranger, auprès d'une inspection générale, d'une autorité administrative indépendante, d'un établissement public, d'un groupe d'intérêt public, d'une juridiction de l'ordre administratif, des services placés sous l'autorité du secrétariat général du Conseil d'Etat ou de la Cour des comptes ou encore en cabinet ministériel.
- La situation des agents promouvables affectés en dehors de leur périmètre ministériel. La mobilité est un des objectifs de la réforme et l'accomplissement d'une mobilité ne doit en aucun cas être pénalisant pour les agents, notamment lors des campagnes de promotion ;
- L'exigence d'exemplarité managériale ;
- La parité entre les femmes et les hommes, l'avancement de grade devant garantir une représentation équilibrée ;
- La valorisation des profils issus des différentes voies d'accès dans le corps de manière équilibrée (INSP interne, externe, 3^e concours, promotion interne, L. 4139-2 du code de la défense) ;
- L'appréciation de la capacité d'acquérir dans la durée les compétences permettant de répondre aux enjeux du corps, notamment l'appréhension de sa dimension interministérielle.

2.2. Conditions particulières d'avancement au 2^e grade

2.2.1. Conditions statutaires

En application de l'article 10 du décret n°2021-1550 du 1^{er} décembre 2021, peuvent être nommés au choix les administrateurs de l'État :

- **Justifiant d'une ancienneté de six ans** dans le corps des administrateurs de l'État ou dans un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable (bonification de deux ans pour les lauréats du tour extérieur et trois ans pour les agents recrutés sur le fondement de l'article 5 du décret du 1^{er} décembre 2021 précité) ;
- **Et ayant accompli une période de mobilité** dans les conditions prévues par les présentes lignes directrices.

Pour l'appréciation de la période de mobilité, en cohérence avec les objectifs RH rappelés précédemment :

- les agents ayant une expérience préalable d'au moins quatre ans dans des fonctions d'un niveau équivalent à celles de la catégorie A sont dispensés de cette condition s'ils ont effectué une mobilité avant ou à l'occasion de leur entrée dans le corps ;
- sont également réputés avoir accompli une période de mobilité et dispensés de cette obligation les agents intégrés selon les modalités de droit commun ou détachés dans le corps des administrateurs de l'État, dans les cas suivants :
 - pour un agent détaché, s'il a déjà effectué une période de mobilité dans son corps d'origine, ou à l'issue d'une période de deux ans de détachement dans le corps des administrateurs de l'État ;
 - pour un agent intégré selon les modalités de droit commun, s'il exerçait dans son corps d'origine des missions différentes que celles qui lui sont dévolues dans le corps des administrateurs de l'État (mobilité fonctionnelle ou d'environnement professionnel).

2.2.2. Mise en perspective des critères qualitatifs d'appréciation des parcours

❖ **La qualité et la diversité du parcours professionnel**

La qualité et la diversité du parcours ne doivent pas s'apprécier uniquement au regard du nombre de postes mais également tenir compte de :

- **L'exercice réussi de fonctions d'encadrement**, permettant d'attester de la capacité de l'agent à poursuivre sa carrière dans un corps d'encadrement supérieur et à assumer des responsabilités plus importantes. L'expertise d'encadrement peut être diverse (management et/ou conduite de projet et/ou animation de réseau etc.) ;
- **La diversité des fonctions occupées, en valorisant notamment l'alternance entre des fonctions opérationnelles** (mise en œuvre d'une politique publique ou conduite d'un projet), **d'expertise, en services déconcentrés (en France ou à l'étranger) et opérateurs ainsi que le niveau d'exposition des postes** ;
- **La variété des environnements professionnels**, pouvant tenir à l'occupation de fonctions à différentes positions hiérarchiques, auprès de plusieurs départements ministériels ou employeurs publics notamment en dehors de l'administration centrale, à la diversité et la sensibilité des interlocuteurs (organisations syndicales, représentants du secteur économique, élus locaux, interlocuteurs étrangers de haut niveau, etc.) ;
- **La complémentarité entre les différentes affectations**, témoignant de la construction d'un parcours de carrière cohérent, permettant le développement et l'approfondissement des compétences et l'acquisition d'une vision stratégique.

Une attention particulière sera portée à la durée des fonctions exercées ou des postes occupés, en regard de l'intérêt des services, de la nature des missions et de l'enrichissement de la carrière professionnelle de l'agent.

L'occupation d'un poste est par principe validée à l'issue **d'une durée minimale de deux ans révolus sur celui-ci**. Cette durée constitue le socle minimal permettant d'apprécier l'aptitude de l'agent à exercer pleinement les missions qui lui sont dévolues et à consolider les compétences développées dans ses fonctions. **Une durée d'occupation de poste de trois ans est par ailleurs recommandée quand les conditions sont réunies afin de conforter l'acquisition des compétences.**

Sous réserve de l'appréciation du parcours, il ne pourra être dérogé à cette durée minimale d'affectation qu'en raison de contraintes inhérentes à la nature des fonctions exercées (fonctions en cabinet ministériel ou sur certains emplois fonctionnels par exemple).

Si la qualité et la diversité du parcours n'est pas fonction du seul nombre de postes occupés, eu égard au niveau d'expertise et/ou aux projets traités, **l'occupation d'au moins deux postes depuis le recrutement au sein du corps** est néanmoins un minimum pour évaluer un premier parcours.

❖ Les qualités de savoir-faire et de savoir-être tels que définis dans le référentiel de compétences interministériel

Les agents proposés doivent avoir démontré **le développement de compétences telles que définies dans le référentiel des compétences interministérielles depuis leur entrée dans le corps**, notamment en matière d'encadrement et d'animation d'équipe.

Ces qualités sont notamment appréciées à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et, le cas échéant, lors des évaluations collégiales périodiques.

❖ Les résultats obtenus

L'évaluation annuelle et, le cas échéant, les évaluations collégiales périodiques doivent permettre d'apprécier les résultats professionnels de l'agent sur des fonctions à responsabilités, via l'atteinte des objectifs qui lui ont été assignés et la valorisation de certains projets ou actions qui ont marqué son expérience sur le poste.

La réussite sur des fonctions à responsabilités s'apprécie, en outre, au regard de la curiosité professionnelle de l'agent, sa capacité à innover, à animer une équipe et à collaborer au sein d'un collectif de travail.

Enfin, la manière de servir sera appréciée au regard notamment du référentiel des compétences interministérielles. Un point d'attention particulier sera porté à la valorisation des qualités managériales et à l'exemplarité démontrée.

❖ La capacité de l'agent à être acteur 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) seront valorisées lors de l'avancement de grade.

2.3. Conditions particulières d'avancement au 3^e grade

2.3.1. *Les conditions statutaires*

En application de l'article 11 du décret du 1^{er} décembre 2021, peuvent être nommés au 3^e grade les administrateurs du 2^e grade :

- **Justifiant de seize ans de services depuis leur nomination dans le corps des administrateurs de l'État** 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 ;
- **Ayant accompli au moins une période de mobilité depuis leur nomination au deuxième grade.**

Pour prendre en compte la diversité des parcours, sont toutefois réputés avoir accompli une période de mobilité les agents intégrés selon les modalités de droit commun ou détachés dans le corps des administrateurs de l'État dans les cas suivants :

- Pour un agent détaché, s'il a déjà effectué une période de mobilité dans son corps d'origine ou après une période de deux ans de détachement dans le corps des administrateurs de l'État ;
- Pour un agent intégré selon les modalités de droit commun, s'il exerçait dans son corps d'origine des missions différentes que celles qui lui sont dévolues dans le corps des administrateurs de l'État (mobilité fonctionnelle ou d'environnement professionnel).

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

2.3.2. *Mise en perspective des critères qualitatifs d'appréciation des parcours*

L'appréciation de la capacité d'un administrateur de l'Etat à accéder au 3^e grade fait l'objet d'un examen attentif au regard des cinq critères définis par les présentes LDGI. L'accès à ce grade doit reconnaître le parcours d'agents ayant occupé des fonctions particulièrement exposées et tenir compte de la montée en compétences et en responsabilités de l'agent au sein du corps.

❖ La qualité et la diversité du parcours professionnel

La qualité et la diversité du parcours professionnel sont à apprécier au regard de la diversité des postes et emplois occupés, **ainsi que de la capacité à évoluer dans différents univers professionnels tout au long du parcours**. A ce titre, l'exercice de fonctions impliquant un changement d'univers professionnel et une forte dimension interministérielle sera valorisée, tout comme la réalisation de plusieurs mobilités interministérielles.

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

L'exercice d'une durée suffisante de plusieurs postes à très hautes responsabilités et le niveau d'exposition afférent est à valoriser. Peuvent ainsi être proposés les agents occupant et/ou ayant occupé un ou plusieurs emplois **du premier niveau ou des emplois de responsabilité équivalente ou plusieurs emplois du deuxième 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. A ce titre, 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, **constitue un repère, sans être exclusif pour autant.**

Ces fonctions devront avoir été occupées pendant une durée suffisante (au minimum deux ans) pour apprécier les mérites et aptitudes des agents concernés.

Compte tenu de l'expérience acquise en tant qu'administrateur de l'Etat, les agents proposés pour un avancement au 3^e grade devront démontrer leur capacité à poursuivre un parcours sur des postes à hautes responsabilités et à continuer à enrichir le déroulé de leur carrière. Sera notamment valorisée l'alternance **de fonctions sur des missions stratégiques et opérationnelles** : exercice de mission dans les territoires puis dans les services centraux, fonctions opérationnelles ou de pilotage de politique publique, conduite de projets relevant de politiques prioritaires du gouvernement ou de contrôle, d'audit ou de conseil etc.

❖ Les qualités de savoir-faire et de savoir-être de cadres dirigeants telles que définies dans le référentiel de compétences interministériel

Les agents proposés doivent avoir démontré :

- **Les compétences attendues d'un cadre dirigeant de l'État, définies par le référentiel de compétences interministérielles**, notamment en matière d'encadrement et d'animation d'équipe ;
- **Une capacité à diriger un collectif** (animation et portage) ;
- **Une capacité d'innovation et à porter la transformation des organisations ;**
- **Une exemplarité dans l'exercice des missions permettant de prétendre à incarner l'Etat au plus haut niveau.**

Les évaluations annuelles et le cas échéant les évaluations collégiales périodiques doivent permettre de confirmer les compétences précitées et d'évaluer les résultats obtenus.

Les agents ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire au cours de l'année passée ne peuvent pas être promus.

❖ Les résultats obtenus

Il doit être pris en compte :

- **La réussite confirmée et probante sur les postes occupés ;**
- **La complexité des projets portés ;**

- **L'atteinte des objectifs définis annuellement ;**
- **L'exemplarité dans l'exercice des missions, tant professionnelle que comportementale.**

❖ Être acteur du développement de ses propres compétences

Les cadres supérieurs employés 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. Seront ainsi notamment valorisés les cadres à l'initiative de dispositifs d'accompagnement et de développement des compétences.

Les évaluations annuelles et le cas échéant les évaluations collégiales périodiques doivent permettre de sanctionner les qualités et compétences précitées et d'évaluer les résultats obtenus.