

Paris, le 3 avril 2025

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

- Objet :** Lancement de la campagne de promotion au choix au grade d'attaché d'administration hors classe (GRAF) et à l'échelon spécial de ce grade (ES du GRAF) au titre de l'année 2025
- Réf :**
- Articles 24 à 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État ;
  - Lignes directrices de gestion de l'administration centrale (LDG) du ministère de l'économie, des finances et de la relance concernant la promotion et la valorisation des parcours professionnels (<https://monalize.alize/sites/Alize/accueil/rh-mode-emploi/parcours/la-promotion-au-choix.html>) ;
  - Note SRH2B/2024/10/2735 du 28 novembre 2024 relative au recueil des fiches carrières des attachés principaux remplissant les conditions statutaires pour être promus au GRAF au titre de l'année 2025.
- PJ :**
- Annexe 1 : rappel des principales dispositions juridiques relatives à l'avancement de grade ;
  - Annexe 2 : conditions à remplir pour une promotion au GRAF et à l'ES du GRAF ;
  - Annexe 3 : modèle de fiche de proposition ;
  - Annexe 4 : consignes pour l'élaboration de la fiche de proposition ;
  - Annexe 5 : fiche méthodologique relative à la rédaction de la lettre de motivation par les agents proposés.

Dans le cadre du lancement de la campagne de **promotion au GRAF et à son échelon spécial (ES)** au titre de l'année 2025, la présente note rappelle la procédure, les critères et les modalités d'élaboration du tableau d'avancement pour cette campagne de promotion.

**I) Rappel de la procédure d'élaboration du tableau d'avancement**

Pour l'élaboration du tableau d'avancement, les documents suivants seront mis en ligne sur Alizé :

- la présente note de lancement de campagne ;
- les listes des agents promouvables au GRAF et à l'ES du GRAF arrêtées au 31 décembre 2024 ;
- à la suite de l'instance collégiale, les tableaux d'avancement au titre de l'année 2025.

## A- Les listes des agents promouvables

Par note du 28 novembre 2024 visée en référence, il vous a été demandé de transmettre au bureau SRH2-B les fiches carrière des attachés principaux remplissant les conditions statutaires d'ancienneté pour être promu au GRAF au titre de l'année 2025.

L'analyse de ces fiches a permis d'identifier les agents promouvables au titre des viviers fonctionnels 1 et 2 (cf. annexe 2 relatives aux conditions de promouvabilité au GRAF).

Des projets de listes d'agents promouvables au GRAF (pour les 3 viviers) et à son échelon spécial (ES) vous seront prochainement transmis, pour ce qui concerne les agents de votre direction. Après vérification de leur contenu par vos soins (le délai de retour sera précisé dans le courriel d'envoi), ces listes seront mises en ligne sur l'intranet Alizé.

## B- La proposition des agents à inscrire sur le tableau d'avancement

Seuls les agents figurant sur les listes des promouvables, dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle le justifient, répondant aux critères de choix posés par les LDG, peuvent être proposés (cf. II) Critères d'élaboration des tableaux d'avancement).

La proposition doit être formalisée à l'aide de la **fiche de proposition**, jointe en annexe 3. Je vous invite à vous reporter à l'annexe 4 qui apporte des précisions sur les modalités de remplissage de ce document.

Chaque direction communique au bureau SRH2-B une fiche de proposition pour l'agent qu'elle souhaite proposer à une promotion :

- au titre des viviers 1 et 2 du GRAF ;
- au titre du vivier 3 du GRAF ;
- à l'ES du GRAF.

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

La proposition doit, par ailleurs, être en cohérence avec le contenu des comptes rendus des entretiens professionnels de l'agent. **Le dernier compte rendu de l'entretien professionnel devra accompagner la fiche de proposition.** À 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 ainsi un élément supplémentaire pour apprécier et valoriser la valeur professionnelle de l'agent.

**Enfin, il est demandé aux agents proposés de rédiger une lettre de motivation** faisant état des acquis de leur expérience professionnelle et de tout élément utile à la valorisation de leurs compétences et leur motivation à poursuivre leur parcours professionnel (annexe 5).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> L'annexe 5 vient apporter des précisions à l'attention des agents concernés pour la rédaction de ce document (sans se substituer aux agents concernés, la MS3P et les conseillères mobilité carrière du bureau SRH2-B peuvent leur apporter des conseils pour l'élaboration du courrier).

Compte tenu du faible nombre de promotions possibles, **il est demandé à chaque direction de proposer un nombre d'agents en cohérence avec le nombre d'agents dont elle peut espérer un avancement de grade.** Les LDG rappellent en effet, d'une part que les propositions formulées d'une année sur l'autre doivent être cohérentes et, d'autre part, que toute modification de cet ordre doit être motivé par la direction auprès de l'agent concerné et de SRH2.

#### C- L'égalité professionnelle femme/homme

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

Dans un souci de représentation équilibrée dans ce domaine, les listes des agents promouvables au GRAF et à l'ES du GRAF préciseront lors de leur publication, la part des femmes et des hommes. Cette mention sera reproduite sur les tableaux d'avancement lors de leur publication, ainsi que la part des femmes et des hommes inscrits sur les tableaux.

Chaque direction devra donc veiller à formuler des propositions cohérentes avec la répartition femme/homme des agents promouvables.

#### II) Les critères d'élaboration du tableau d'avancement au titre de l'année 2025

La valeur professionnelle des agents et les acquis de leur expérience professionnelle sont appréciés au regard de leurs connaissances et compétences professionnelles, de leurs qualités relationnelles, de leur aptitude à l'encadrement, de leurs parcours professionnels et des postes occupés.

Les critères en particulier pris en compte pour l'appréciation de la valeur professionnelle sont énumérés dans les LDG.

Pour mémoire, les critères communs à l'ensemble des agents sont :

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

Sont appréciées les compétences techniques, les qualités d'adaptation, la force de proposition, le sens de l'innovation, les qualités d'analyse ou le sens de l'initiative. Pour les agents qui exercent des fonctions d'encadrement, sont en outre évaluées les qualités managériales.

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 peut suffire, à elle seule, pour justifier la promotion.

### III) Les modalités d'élaboration du tableau d'avancement

Les tableaux d'avancement au GRAF et à l'ES du GRAF seront élaborés conformément aux lignes directrices de gestion (LDG) en vigueur en matière de promotion, et **publiés au début du mois de juillet 2025<sup>2</sup>**.

Au titre de l'année 2025 :

- **22** attachés principaux peuvent être promus au GRAF, dont **4** au titre du vivier 3 ;
- **7** attachés hors classe peuvent être promus à l'ES du GRAF.

Afin d'assurer un regard croisé sur les propositions, **une instance collégiale**, présidée par le sous-directeur des ressources humaines de l'administration centrale (SRH2) ou son adjoint et composée de trois représentants des directions ou services d'emploi, se réunira pour examiner les propositions et les projets de tableaux d'avancement.

Cette instance, dont la composition évolue à chaque exercice, examinera le parcours et la valeur professionnelle des agents proposés au regard du dossier transmis afin de formuler un avis à l'attention 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**, ainsi que les lettres de motivation des agents, par voie dématérialisée, à l'adresse mél suivante, **avant le 6 mai 2025, délai de rigueur** : [srh2b-promotions.polea@finances.gouv.fr](mailto:srh2b-promotions.polea@finances.gouv.fr)

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

**Le sous-directeur des ressources humaines  
de l'administration centrale**

**Florent RODE**

---

<sup>2</sup> 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.