

Réforme de la haute fonction publique

Un nouveau bilan Parcours Carrière en perspective

Une réunion technique s'est tenue le 23 novembre 2023, sous la présidence de Monsieur Cantin Secrétaire Général Adjoint, pour présenter la suite de la réforme de la haute fonction publique.

A l'ordre du jour, étaient prévus :

- L'actualité du comité Parcours Carrière ;
- Recrutement d'administrateurs de l'Etat (AE) ;
- Sujets relatifs aux AE ;
- Sujets relatifs aux emplois de direction.

Cette nouvelle réunion, un an après la dernière était l'occasion de présenter les points d'actualités abouties à ce jour mais il reste encore quelques étapes à franchir.

Pour **FO Finances**, cette réforme s'inscrit dans la volonté gouvernementale de transformer la fonction publique « de carrière » en fonction publique « d'emplois ». Pour autant nous restons vigilants à sa mise en place et à l'engagement pris au début des travaux par notre ministère, à savoir, « pas de perdant » pour les corps de l'encadrement supérieur à Bercy.

Le Comité Parcours et Carrières

Le décret n°2022-720 du 27 avril 2022 relatif aux évaluations prévues par l'article L. 412-2 du Code général de la fonction publique porte création d'une « instance collégiale d'évaluation » de l'encadrement supérieur. Selon l'administration, l'objectif est d'apprécier la qualité des pratiques professionnelles et des réalisations du bénéficiaire, sur son poste actuel et à la lumière du parcours antérieur, pour dessiner les orientations de la carrière future. Le comité doit

donner, à l'appui de l'avis de l'entourage de l'agent, un éclairage indépendant, en établissant un bilan des compétences acquises, des axes à développer et des aptitudes managériales pour l'exercice de responsabilités supérieures. Ce comité se réunira une fois tous les 6 ans.

Une équipe de 15 à 20 « experts-carrière » (en cours de constitution) sera pilotée par la DES (Délégation aux Emplois Supérieurs) du MEFSIN.

L'équipe d'experts-carrière établira le bilan alors que le comité le validera. Les effectifs concernés par ces bilans représentent environ 3000 cadres à voir en 6 ans soit environ 500/ an.

Suite à notre intervention, l'administration nous a confirmé que leur première intention de faire appel à des experts RH du privé pour intégrer l'équipe experts-carrière avait été abandonnée.

L'administration a bien insisté sur le fait que ce bilan n'est pas une évaluation professionnelle qui mesure la réalisation d'objectifs fixés, une année donnée. Ce n'est pas non plus un feed-back 360° qui est davantage une photo instantanée des compétences managériales requises sur le poste occupé.

Pour **FO Finances**, les agents sont en demande de bilan pour évoluer dans leur carrière. Si nous avons la garantie que ces bilans restent bien déconnectés des évaluations professionnelles, il nous semble intéressant pour les agents. L'administration réfléchit à ne pas transmettre ces rapports à la hiérarchie... à suivre.

Recrutement d'administrateurs de l'Etat (AE)

Les sorties INSP :

Il y a eu 27 recrutements en octobre 2023.

Des modifications importantes sont à venir :

- Réforme du nombre et de la nature des épreuves du concours à partir de 2024 ;
- Fin du classement de sortie et instauration d'une procédure d'appariement pour une meilleure adéquation entre compétence obtenues par les élèves et profils recherchés par les administrations ;
- Réforme de la scolarité (professionnalisation des enseignements, et allongement à 24 mois compter de janvier 2024).

Le tour extérieur :

Le ministère a accueilli 7 lauréats du tour extérieur des AE en septembre 2023 (4 femmes et 3 hommes).

A compter de 2023, cette voie de promotion est modifiée :

- La campagne 2023 a été lancée avec le dépôt des candidatures (AFIPA, attachés économiques ainsi qu'attachés et autres corps de catégorie A) avant le 1^{er} avril, auprès des directions d'emploi ;
- La procédure de sélection est désormais organisée en deux phases : une phase de présélection ministérielle (du 1^{er} mai au 1^{er} juillet exclusivement sur dossier) et une phase de sélection interministérielle (du 16 octobre au 30 novembre 2023 sur la base d'une audition).
- Un comité de présélection ministériel (10 membres) présidé par le SG ;
- Un comité de sélection interministériel (18 représentants des employeurs – 3 pour les MEF), divisé en 2 sous-comités.

135 dossiers de candidatures ont été déposés pour le ministère :

- Vivier 1 : (catégorie A justifiant de 8 ans de services effectifs) : 49 dossiers soit 36%
- Vivier 2 : (AFIPA) : 84 dossiers soit 62%
- Vivier 3 : (attachés économiques) 2 dossiers (soit 2%)

Calendrier :

- Résultats : 1^{er} décembre 2023 ;
- Accueil des lauréats : 7 décembre 2023 ;
- Débriefing des candidats non retenus : 19 décembre 2023 ;
- Début de la formation INSP : mi-janvier 2024 ;
- Procédure d'affectation durant la formation.

Sujets relatifs aux AE

Reclassement indiciaire des AE

Une information régulière et détaillée a été faite à l'attention de chaque cadre concerné par la réforme. Les reclassements indiciaires ont été mis en place à compter de la paye de février 2023.

1520 administrateurs de l'Etat ont reçu leur arrêté de reclassement. 4 reclassements sont en attente d'informations des administrations d'accueil ou d'origine et 99 reclassements des AE en disponibilité.

Droit d'option exercé par les membres des corps de l'IGF, du CGEFI et des AFIP

Une information personnalisée a été envoyée aux titulaires de ces corps mis en extinction.

Un « dossier de l'optant » a été adressé aux 1150 membres des 3 corps concernés incluant une fiche avant-après aux trois dates d'intégration offertes (1^{er} janvier, 1^{er} juillet et 31 décembre) avec simulation de reclassement indiciaire et régime indemnitaire.

A ce jour, 602 agents ont rejoint le corps des administrateurs de l'Etat portant l'effectif de 953 à 1555 (527 AFIP, 70 membres du corps du CGEFI et 5 membres du corps de l'IGF). Il reste encore 3 campagnes d'intégration à venir.

FO Finances se félicite de la mise en place de sa demande d'une information personnalisée des agents afin qu'ils puissent se positionner. Malgré cela certains corps restent encore très fileux pour rejoindre le dispositif. Que tout un corps hésite à le faire pose question....

Actualité indemnitaire



chacun pour tous avec

Le RIFSEEP est le régime indemnitaire de référence des AE. Il s'est substitué aux autres régimes existants (ACF notamment) pour les agents intégrés dans le corps des AE.

Le RIFSEEP est constitué de deux primes : l'IFSE, versée mensuellement et destinée à valoriser l'exercice des fonctions et le CIA, versée annuellement et destinée à reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir.

Un message individualisé sera adressé aux agents en décembre 2023.

Nouveaux principes indemnitaires applicables au 1^{er} janvier 2024

-L'IFSE pourra être revalorisée en cas de mobilité (LDGI ou changement de groupe de fonctions) : plafond de 7% à 10 % selon la durée d'occupation du poste.

- L'IFSE pourra être revalorisé, au titre de l'expertise s'il n'y a pas de mobilité, jusqu'à 5% tous les deux ans, avec un seuil de 6 ans sur le même poste.

Les AE seront informés d'ici fin décembre 2023 :

- De la cartographie des emplois et de leur cotation RIFSEEP (groupes 1, 2, 3 ou 4) ;
- De la nouvelle doctrine ministérielle applicable au régime indemnitaire des AE ;
- Des revalorisations individuelles pour les AE.

Sujets relatifs aux emplois de direction

Une information détaillée et régulière à l'attention de chaque cadre concerné a été faite. 247 titulaires d'emplois fonctionnels supérieurs ont reçu leur arrêté de reclassement.

FO Finances prend acte de l'actualité présentée aujourd'hui mais cette réunion n'a été qu'une nouvelle étape de la réforme de la haute fonction publique.

FO Finances restera particulièrement attentive à la mise en place du Comité Parcours Carrière et à la promesse de l'administration de le dissocier totalement du système d'évaluation de l'agent.

Sur les rémunérations, au niveau ministériel, un comité d'harmonisation sera chargé de veiller à l'harmonisation des rémunérations entre ministères, en donnant un avis sur les montants moyens d'IFSE et sur la cohérence des montants attribués au titre du CIA.

Deux comités seront également mis en place : un comité ministériel des rémunérations pour les emplois fonctionnels supérieurs et un comité restreint pour arrêter les montants indemnitaires des plus hauts cadres dirigeants (emplois de niveau 1).

A compter du 1^{er} janvier 2024 :

- Lors d'une première nomination sur un emploi de direction, un gain d'accueil de l'IFSE situé dans une fourchette allant de 15% à 30%, dont le taux sera fixé en fonction du niveau de l'emploi, dans une logique de valorisation de la prise de responsabilité ;
- Revalorisation de l'IFSE pouvant aller jusqu'à 7% tous les deux ans, laquelle pourra être à nouveau appliquée en cas de mobilité vers un autre emploi de même niveau. En cas d'évolution vers un nouvel emploi supérieur, une revalorisation de l'IFSE allant jusqu'à 15% pourra être proposée (pas d'automatisme) ;
- Pas de droit à conservation du régime en fin d'emploi ;
- Les modalités de fixation du CIA seront précisées ultérieurement par la DGAFP.



chacun pour tous avec