



Ce groupe de travail est le 4ème de la série sur la mise en œuvre à Bercy de la réforme de la haute fonction publique. L'appréciation générale de cette réforme par la CGT est à retrouver dans les compte-rendus suivants :

<https://www.cgtfinances.fr/vie-des-agents/encadrement/article/compte-rendu-gt-reforme-encadrement-superieur> ,

<https://www.cgtfinances.fr/vie-des-agents/encadrement/article/compte-rendu-gt-encadrement-du-17-12-2021> et <https://www.cgtfinances.fr/vie-des-agents/encadrement/article/rt-encadrement-superieur-reforme-de-la-haute-fonction-publique>

A l'ordre du jour de cette réunion, la présentation du comité Parcours Carrière, l'actualité concernant le recrutement d'administrateurs de l'Etat (AE) et différents sujets relatifs aux AE (reclassement indiciaire, point sur les droits d'option et la présentation des principes du nouveau régime indemnitaire)

Le Comité Parcours et Carrières

Un des dispositifs prévu par le décret du 27 avril 2022 est la création d'une « instance collégiale

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

d'évaluation » de l'encadrement supérieur avec pour objectif d'apprécier la qualité des pratiques professionnelles et un bilan du parcours antérieur, des compétences acquises. Ce bilan est déconnecté de l'évaluation professionnelle et de la réalisation d'objectifs fixés et sera réalisé 1 fois tous les 6 ans

Pour la CGT, ce nouveau dispositif est intéressant sur le principe et pourrait être plus utile s'il était proposé à l'ensemble des agent.e.s.

La CGT a attiré l'attention sur le besoin d'un entretien avec la présence systématique d'un expert technique du métier concerné. La réforme de l'encadrement supérieur est largement déconnectée de l'exercice des missions ; il est donc important de toujours lier carrière et missions.

Le recrutement d'administrateurs de l'Etat

Le ministère a présenté :

>>> Les sorties de l'Institut National du Service Public (INSP, ex ENA) en octobre 2023 et les 27 recrutements au Ministère (9 à la DG Trésor, 7 à la DB, 4 à la DGFIP, 3 à la DGE, 2 à la DGCCRF, 1 à TRACFIN et 1 au SG.

>>> Le tour extérieur des administrateurs de l'Etat et la nouvelle procédure de sélection en deux phases (présélection ministérielle et sélection interministérielle) : pour 2023, 135 dossiers de candidature déposés pour le ministère : 49 pour le vivier 1 (fonctionnaires titulaires de l'Etat de catégorie A justifiant de 8 ans de services effectifs), 84 pour le vivier 2 (AFIPA) et 2 pour le vivier 3 (attachés économiques). Résultats au 1er décembre 2023.

>>> Le nouveau dispositif d'intégration/détachement direct après occupation de certains emplois, prévu à l'article 5 du décret. Des travaux sont encore en cours pour la mise en oeuvre au ministère.

Le reclassement indiciaire des administrateurs de l'Etat

L'ensemble des travaux de reclassement (information des cadres, mise en oeuvre, notification, mise en paye) ont été réalisés en fin 2022 et 2023. En cette fin d'année, il reste la situation d'AE en disponibilité.

Les droits d'option

Une information personnalisée a été adressée aux titulaires des corps mis en extinction de l'IGF, du CGEFI et AFIP (1150 membres) en vue de leur permettre d'exercer leur droit d'option pour une intégration dans le corps des AE. A ce jour, 602 agents ont rejoint le corps des AE : 527 AFIP, 70 membres du corps du CGEFI et 5 membres du corps de l'IGF.

La CGT s'est interrogée sur le faible nombre d'options pour les membres de l'IGF et sur les raisons d'une telle désaffection. En réponse, l'administration a pointé le fait qu'il restait encore des campagnes d'intégration et que des clarifications indemnitaires étaient en attente.

La présentation des nouveaux principes indemnitaires

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

Le ministère a présenté les nouveaux principes indemnitaires applicables au 1er janvier 2024.

Pour la CGT, ces nouveaux régimes indemnitaires renforcent l'indemnité dite « au mérite », l'individualisation, voire à l'individualisme.

La mise en œuvre de cette réforme de l'encadrement supérieur s'est faite, une fois n'est pas coutume, avec une grande attention pour les cadres concernés. En revanche, peu de considération pour les conséquences sur l'ensemble des agents et l'exercice des missions. C'est pourquoi, il nous semble indispensable de faire à moyen terme, un bilan complet de cette réforme.

fichiers:



[Télécharger compte_rendu_gt_encadrement_sup_29112023.pdf](#) (96.8 Ko)

Public: [Infos / actions](#)

[Les cadres](#)

[A](#)

- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
