

23 novembre 2023

Compte-rendu

POINT D'ÉTAPE : DES ATTENTES, DES INQUIÉTUDES... ET DES RÉPONSES RESTANT À APPORTER !



En propos liminaires, **Solidaires Finances** relaye les inquiétudes et les attentes des cadres concernés par la réforme ainsi que le besoin de transparence concernant la cartographie des emplois, des postes et des futurs régimes indemnitaires.

À titre d'exemple, comment sera appliqué le complément indemnitaire annuel (CIA) : quelle fourchette ? Quels critères d'attribution ? Quelle information pour se situer par rapport aux collègues ?

En réponse, le président rappelle tout d'abord que la dernière réunion remonte au 25 novembre 2022.

Il précise que la réforme de la Haute Fonction publique est d'importance pour le ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique (MEFSIN) compte tenu du nombre de cadres supérieurs qu'il emploie et de leur typologie (corps administratifs à dimension managériale ou d'expertise, corps techniques, corps d'inspection générale et de contrôle général...).

Il souligne que cette réunion technique constitue un point d'actualité notamment sur le renforcement de l'accompagnement individuel et de sa qualité, sur le recrutement et les enjeux de la promotion interne (notamment pour les administrations à fort effectif comme la DGFIP).



Actualité du comité Parcours Carrière

Le décret du 27 avril 2022 crée une « instance collégiale d'évaluation » de l'encadrement supérieur ayant pour objectif d'apprécier, une fois tous les 6 ans, 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 professionnel de l'agent.e, un éclairage indépendant en établissant un bilan des compétences acquises, des axes à développer et des aptitudes managériales pour l'exercice de responsabilités supérieures.

Il n'est ni une évaluation professionnelle, ni un feed-back 360°.

Au MEFSIN, il y a environ 3 000 cadres à voir en 6 ans.

Solidaires Finances interpelle le président en demandant pourquoi avoir prévu dans l'équipe d'experts-carrière (ceux qui feront les bilans) des experts RH du secteur privé et s'il n'y a pas la ressource en interne (on devrait l'avoir ou se mettre en capacité de l'avoir) !

Le président répond que « finalement, ce ne sera pas nécessaire et qu'il n'y aura pas d'appel à un cabinet privé ».

Le bilan sera effectué par un binôme (H/F et dès que le métier aura un aspect technique, un des deux membres aura la compétence technique).

C'est le Comité Parcours et carrières du MEFSIN qui validera le bilan mais il ne prend pas de décision et « s'engage à ne pas le faire circuler dans la nature (pour ne pas que le cadre se ferme lors de la réalisation du bilan) ».



Recrutement d'administrateurs de l'état (AE)

Le président souligne le nombre exceptionnel de cadres affectés au MEFSIN (27) à la sortie de l'INSP, chiffre qui confirme le niveau d'attractivité du ministère.

Solidaires Finances met en garde sur le risque de cooptation qui pourrait s'installer avec la nouvelle procédure d'appariement (qui remplace le classement de sortie). L'administration compte sur l'anonymisation des dossiers pour mettre à égalité les candidats.

Le tour extérieur des administrateurs de l'État sur l'exercice 2023

135 dossiers de candidature déposés pour le ministère :

✓ **Vivier 1 (fonctionnaires titulaires de l'État de catégorie A)** justifiant de 8 ans de services effectifs) : 49 dossiers (soit 36 %) dont 26 attachés, 13 agent.es d'un corps des finances publiques, 5 agent.es des douanes, 2 agent.es d'un corps CCRF, 2 agent.es de La Poste et 1 attaché économique.

✓ **Vivier 2 (AFIPA)** : 84 dossiers (soit 62 %)

✓ **Vivier 3 (attachés économiques)** : 2 dossiers (soit 2 %)

Phase d'admissibilité

Examen des dossiers par le comité de présélection ministériel (CPM) composé de 10 membres : SG adjoint qui en a assuré la présidence, cheffe du SRH du SG, des représentant.es des directions (DGAFP, DGFIP, DG Trésor, DGE, DB), un IGF et une personnalité extérieure. Il est organisé en 5 binômes pour l'examen des dossiers.

Au terme de ses travaux, le CPM a présélectionné 77 dossiers de candidature transmis à la DGAFP : 23 au titre du vivier 1 (soit 30%), 52 au titre du vivier 2 (soit 67%) et 2 au titre du vivier 3 (soit 3%).

Tout candidat peut demander à rencontrer un des membres du binôme ayant examiné son dossier.

Sujets relatifs aux AE

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

À ce jour, 602 agent.es ont rejoint le corps des administrateurs de l'État portant l'effectif du corps géré par les MEF de 953 à 1 555.

✓ 527 AFIP/AGFIP ont opté sur 630 pouvant y prétendre (seule une petite dizaine a expressément refusé d'opter) ;

✓ 76 membres du corps du CGEFI ont opté sur 87 (mais le secrétariat général du gouvernement bloque sur la rétroactivité appliquée au 1^{er} janvier 2023 pour quelques contrôleurs généraux) ;

✓ 5 membres du corps de l'IGF ont opté sur 180 membres. **Solidaires Finances** s'interroge : pas convaincus par la pertinence de la réforme, nos chers IGF ? !

Il reste encore 3 campagnes d'intégration à venir.

Actualité indemnitaire et présentation des nouveaux principes indemnitaires

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

Le RIFSEEP est constitué de deux primes :

✓ **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**, versée mensuellement et destinée à valoriser l'exercice des fonctions ;

✓ **le complément indemnitaire annuel (CIA)**, versé annuellement et destinée à reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir. **C'est la fin de l'évolution du régime indemnitaire lié à un barème corrélé au grade détenu.**

Les nouveaux principes indemnitaires applicables à partir du 1^{er} janvier 2024

Les objectifs : garantir l'attractivité des MEF (arrivée avec son « bagage indemnitaire », le cas échéant revalorisé compte tenu de la mobilité ; reconnaissance de l'expertise ; le fait d'occuper un ou deux postes d'adjoint en début de carrière ne sera pas « préjudiciable » d'un point de vue financier, aux AE) et maîtriser le turn-over, tout en incitant à la prise de responsabilités.

La méthode :

✓ **Revalorisation de l'IFSE** en cas de mobilité (mobilité LDGI ou changement de groupe de fonctions) plafond de 7 % si poste occupé avant la mobilité depuis plus de 2 ans/plafond de 10 % si poste occupé depuis plus de 3 ans.

✓ **Si pas de mobilité, possibilité de revalorisation de l'IFSE au titre de l'expertise**, jusqu'à 5 % tous les deux ans, tant qu'un.e agent.e n'occupe pas le même poste depuis plus de 6 ans. De l'aveu même des représentant.es de l'administration, « avec la réforme, on change radicalement de modèle, on individualise davantage avec reconnaissance de mobilité, d'expertise mais ce sera un dispositif beaucoup plus lourd » ! On partage le jugement !!

Sujets relatifs aux emplois de direction

Une circulaire de la Première ministre du 28 avril 2023 fixe les principes du régime indemnitaire des titulaires d'emploi fonctionnel supérieur et de la gouvernance du dispositif à décliner au sein des MEF et les emplois concernés : IGF et CGEFI, emplois DGFIP, emplois de direction d'administration centrale (CS/SD/EHN/DP) répartis en quatre niveaux.

Le MEFSIN est dans l'attente d'informations de la DGFAP et s'engage à faire un travail de communication.

Un bilan sera communiqué au niveau interministériel en fin d'année 2023 /début 2024.

Solidaires Finances ne manquera pas de vous tenir informés de la longue mise en œuvre de cette réforme !

RT ministérielle

Encadrement supérieur

23 novembre 2023

Compte-rendu