



Compte-rendu du GT ministériel du 17 décembre 2021 sur la réforme de l'encadrement supérieur

Un groupe de travail ministériel s'est tenu vendredi 17 décembre 2021 afin de présenter aux organisations syndicales l'état d'avancement de la réforme de l'encadrement supérieur.

Il s'agissait du second GT ministériel sur la réforme, le 1^{er} ayant eu lieu le 23 juin 2021.

La réunion était présidée par Monsieur Brice Cantin, Secrétaire général adjoint des ministères économiques et financiers. Il était accompagné notamment de Valérie Callé, déléguée à l'encadrement supérieur, Véronique Gronner chef du service RH du secrétariat général, Aude Plumeau sous directrice en charge de l'encadrement supérieur, Virginie Madelin, directrice de l'IGPDE, Constance Valigny, secrétaire générale du Trésor, Hélène Crocquevieille, cheffe du service du contrôle général économique et financier (Cgefi) et Isabelle Roux-Trescases en charge du dossier encadrement supérieur à la DGFIP.

Les organisations syndicales (OS) des finances siégeant au CTM étaient représentées : Solidaires, CGT, FO, CFDT et les fédérations UNSA et CFE-CGC (MM. Lionel Ploquin et Sébastien Chéron en première moitié de réunion).

Sur la forme le groupe de travail a été le cadre d'échanges techniques. Un avancement aussi détaillé que possible de la réforme a été fait en dépit de nombreux points non encore arbitrés. Les OS ont posé de nombreuses questions relayant les interrogations ou les craintes des agents concernés.

Sur le fond la mise en œuvre de la réforme a beaucoup avancé au regard de ce qui avait été partagé en juin. Les positions des OS ont été réaffirmées et précisées au vu des avancées.

Solidaires, la CGT et FO ont rappelé leur opposition à la réforme contre laquelle ils ont voté lors des CSFPE (conseils supérieurs de la fonction publique de l'État). Elles expriment la crainte d'une perte d'indépendance et de neutralité de l'encadrement supérieur, notamment des inspections générales, vis-à-vis du pouvoir politique par la substitution d'une logique d'emploi à l'actuel fonctionnement fondé sur une carrière statutaire et l'absence de garanties apportée à ce jour sur le maintien des perspectives de carrière et de rémunération pour les intéressés.

La CFDT rappelle qu'elle soutient la réforme, qui pour elle, permettra d'avoir un suivi individualisé des agents et des parcours professionnels, des respirations dans la carrière, davantage de mobilité, une fluidité qui permettra de prendre les pas sur des intérêts corporatistes. Elle souhaite que tous les corps de l'encadrement supérieur, y compris les corps techniques soient intégrés au corps des administrateurs de l'État (AE), dans des filières dédiées.

Les fédérations UNSA et CFE-CGC actent que la réforme peut être un vecteur d'équité dans la gestion et les perspectives offertes aux différents corps d'encadrements supérieur et crée les conditions d'une gestion des ressources humaines qualitative, professionnelle et personnalisée. Elles relèvent qu'il s'agit d'une réforme très ambitieuse et qu'il existe une demande d'informations très forte de la part de l'encadrement supérieur notamment sur les chantiers statutaires et celui de l'harmonisation indemnitaire entre ministères.

Rappel des objectifs de la réforme

Le Secrétaire général adjoint rappelle les principaux objectifs de la réforme qui concerne également l'appareil de recrutement et de formation en sus du volet statutaire : diversifier les recrutements au sein de la haute fonction publique, renforcer la formation tout au long de la carrière, offrir des possibilités de carrières décloisonnées tout au long de la vie professionnelle.

Il indique que le ministère est fortement concerné, étant employeur de nombreux corps d'encadrement supérieur, y compris des corps techniques (ingénieurs des mines, administrateurs de l'Insee).

L'ordonnance du 2 juin 2021 a posé les cinq axes de la réforme : création du corps des administrateurs de l'État (corps « socle » de la haute fonction publique par le décret du 1^{er} décembre 2021), établissement de lignes directrices de gestion interministérielles (LDGI) pour l'encadrement supérieur, renforcement de l'évaluation, création de l'institut national du service public (Insp) en remplacement de l'ENA, création de la délégation interministérielle de l'encadrement supérieur de l'État (Diese) en lien avec les délégations à l'encadrement supérieur (DES) ministérielles.

Il précise que la mission Bassères a rendu deux rapports en décembre: l'un sur la préfiguration de l'Insp de son recrutement et de ses enseignements, l'autre sur la préfiguration de la Diese.

Il mentionne que la réforme est loin d'être achevée et que d'autres GT seront réunis tout au long de 2022.

Parmi les principaux dossiers en cours figurent :

- les modalités de mise en extinction des corps d'inspections et de contrôle et le statut des emplois fonctionnels des services d'inspection et de contrôle ;
- les LDGI en attente de la mise en place effective de la DIESE, peu avancées ;
- La question de l'articulation de la Diese avec les délégations ministérielles à l'encadrement supérieur;
- Les modalités de rémunération du corps des AE à compter du 1er janvier 2023 : une nouvelle grille indiciaire du corps doit être établie afin de permettre l'accueil des membres des corps mis en voie d'extinction qui opteront pour rejoindre le corps des AE à partir de cette date.

Réactions des organisations syndicales

Pour **Solidaires finances**, il y a une rhétorique officielle mettant en avant les gains pour les agents concernés et une meilleure gestion des ressources humaines mais, selon elle, l'objectif du gouvernement est d'avoir un encadrement supérieur inféodé au politique, avec une porosité forte avec le secteur privé et au détriment du statut. L'objectif de mobilité via le changement de filières professionnelles leur paraît illusoire car la culture métier ne s'improvise pas.

Ils souhaitent que l'administration donne des garanties en termes de carrières, de salaires et de retraites.

Des précisions sont demandées sur les points suivants :

- Quel devenir des agents qui choisiront de rester dans un corps placé en extinction ?,
- Quelles garanties apportées aux AFIPA recrutés dans le corps des AE au regard de leurs perspectives de carrière et de rémunération s'ils étaient devenus AFIP ?,
- Quelle répartition des responsabilités de gestion entre la DIESE, les ministères, les directions et le secrétariat général ?,
- Quel impact de la réforme sur les élections professionnelles de 2022 ?.

La **CGT** réitère ses craintes sur la neutralité et l'indépendance de l'encadrement supérieur.

Elle demande un retour sur l'enquête effectuée auprès d'une partie de l'encadrement supérieur, sur les groupes miroirs mis en place ainsi que sur le plan managérial ministériel (PMM) et souligne que la concertation sur la réforme est insuffisante.

FO réitère ses réserves et relève que les grilles actuellement connues ne permettent pas d'affirmer « qu'il n'y aura pas de perdants » comme l'indique l'administration. Elle demande pourquoi les administrateurs civils et les conseillers économiques n'ont pas de droit d'option au contraire de ce qui est offert aux autres corps.

La CFDT rappelle son soutien à la mise en place d'une gestion individualisée et qualitative. Elle soutient les propositions consistant à avoir un suivi individualisé, des respirations dans la carrière et une meilleure mobilité afin que la fluidité prenne le pas sur « les intérêts corporatistes ».

Elle souhaite que tous les corps de l'encadrement supérieur, y compris les corps techniques soient intégrés au corps des AE, dans des filières dédiées. Elle rappelle son souhait que le ministère demeure l'acteur majeur de cette gestion.

Elle précise également ses attentes sur certains points :

- Un accompagnement des agents avec un suivi de haut niveau et une attention particulière à l'évaluation.
- Les formations : des formations de qualité sont nécessaires notamment pour faciliter les mobilités.
- L'Articulation entre la DIESE et les DES.
- La mise en place de filière garantant le respect des métiers.

Les fédérations UNSA et CFE-CGC seront, pour leur part, très vigilantes quant à la mise en œuvre des promesses de la réforme pour l'atteinte des objectifs d'une gestion des ressources humaines de qualité et personnalisée.

Elles rappellent l'exigence d'une information rapide et personnalisée des agents et en priorité sur les échéances de janvier 2022 (intégration des administrateurs civils et des conseillers économiques dans le corps des AE, harmonisation indemnitaire...).

Elles notent que les corps mis en extinction peuvent continuer leurs recrutements en 2022 et ont la garantie que leurs membres n'ayant pas opté pour le corps des AE pourront continuer à dérouler leur carrière statutaire à perspective inchangée mais, en même temps, que le corps Finances des contrôleurs généraux économiques et financier est, lui, doublement pénalisé au regard des autres corps d'inspection et de contrôle dans la mesure où il a été décidé à ce jour que ses recrutements sont gelés et que le cours normal des promotions de grade en son sein est suspendu.

Réponses de l'administration

L'administration rappelle l'engagement gouvernemental à ce que la réforme ne fasse « **pas de perdants** ». Il faudra l'apprécier au fur et à mesure de l'avancement des chantiers statutaires et indemnitaires. Sa première concrétisation est le décret de création du corps des AE qui va concerner les conseillers économiques : leur situation est améliorée notamment avec l'accès linéarisé à la hors échelle D prévue par la grille du corps.

- L'harmonisation indemnitaire se fera avec effet au 01/01/22, mais avec un léger retard dans la mise en paye dû aux contraintes de gestion et au calendrier très serré.

- Il n'y a **pas de droit d'option pour les AC** et les conseillers économiques car le corps des AE n'entraîne aucun changement immédiat pour eux hormis le changement positif de l'accès possible à la hors échelle D.

- Il n'y aura **pas de perdants en termes de carrière et de rémunération pour les agents des corps mis en extinction** mais il y a un point de vigilance sensible pour la suite. En effet les corps viviers du corps des AE avaient des perspectives de promotion dans leurs filières qui doivent être maintenues. C'est notamment le cas pour le corps de catégorie A de la DGFIP et pour les attachés économiques qui avaient vocation à devenir conseillers économiques : L'administration indique que l'engagement est pris sur le maintien des volumes de promotions antérieurs pour ce qui concerne ces deux populations.

- Les directions continueront de jouer un rôle majeur de GRH de proximité pour l'encadrement supérieur. Il y aura une articulation à trouver entre les DRH directionnelle les DES et la DIESE mais cette perspective est très positive pour favoriser les décloisonnements et les possibilités de mobilité pour les agents concernés.

- La question des statuts d'emploi des inspections et contrôles généraux ainsi que des services déconcentrés de la DGFIP est bien un chantier majeur de la réforme et au-delà de Bercy il est concomitant de celui des emplois des fonctions préfectorales et diplomatiques.

- Une synthèse des travaux des groupes miroirs et le résultat de l'enquête Kantar seront transmis aux OS.

- L'élaboration des **LDGI** donnera lieu à des échanges avec les OS en 2022.

- La composition des comités de sélection pour l'accès aux emplois fonctionnels est un sujet très sensible. Cette composition sera fixée dans des arrêtés et permettra la reconnaissance des compétences et parcours métiers des candidats.

- **Périmètre de la nouvelle CAP ministérielle** de l'encadrement supérieur : elle sera compétente pour tous les corps d'encadrement supérieur du ministère.

Précisions sur le décret statutaire du corps des AE :

– L'accès à la hors échelle D sera linéaire

– **L'accès au grade d'administrateur général ne sera plus subordonné à des conditions fonctionnelles. Cette décision répond à une revendication ancienne des organisations syndicales du corps des AC, il dépendra des LDGI.**

- Le « tour extérieur » va fortement évoluer avec une nouvelle voie accès : pourront devenir AE les fonctionnaires de corps A type détachés sur un emploi de niveau au moins hors échelle A au bout de deux ans de détachement .

- Communication : les AC et les conseillers économiques auront une information individuelle, avec leur nouveau classement dans le corps des AE.

Réponses aux questions concernant les conseillers économiques :

La SG de la direction du Trésor rappelle qu'il s'agit d'un corps ayant vocation à servir à l'étranger. Ce corps des conseillers économiques accueille déjà pour moitié des agents d'autres corps supérieurs désireux de travailler dans le réseau du Trésor à l'étranger. Leur intégration dans le corps des AE ne remet pas en cause leur vocation professionnelle de service prioritaire dans ce réseau.

Réponses aux questions concernant le corps et les emplois de la DGFIP :

La représentante de la DGFIP apporte les précisions suivantes :

- les AFIP et AGFIP ont bien vocation à rejoindre le corps des AE en janvier 2023 sur la base du droit d'option ;
- La possibilité de rejoindre ce corps sera une opportunité notamment pour les jeunes AGFIP.
- Le droit d'option s'exercera à partir du moment où tous les cadres concernés auront connaissance de la grille cible du corps des AE début 2022 ;
- Les cadres qui n'opteront pas pour le corps des AE pourront continuer à bénéficier de l'avancement dans le corps où ils demeurent. En effet, la logique d'une extinction de corps est la suivante : on ne procède pas à des recrutements, mais ses membres continuent à être gérés de manière dynamique ;
- Un GT avec les OS de la DGFIP aura lieu courant février.

La CFDT pose la question de la possibilité pour les agents détachés sur emplois comptables de la DGFIP, titulaires d'un grade A type mais dont l'indice de l'emploi peut culminer en HEB et HEC, de demander l'accès au corps des AE via la nouvelle voie d'accès au corps créé par le décret du 1er décembre.

La DGFIP et le SG reviendront vers les membres du GT pour préciser ce point.

L'UNSA et la CFE-CGC demandent à ce que soit précisé le champ des emplois fonctionnels prévus pour les services déconcentrés de la DGFIP.

Le SG et la DGFIP indiquent qu'à ce stade seuls les emplois de directeurs régionaux et départementaux en titre ont été pris en compte dans le périmètre des emplois prévus.

Réponses aux questions sur les services et corps d'inspection et de contrôle.

La cheffe du CGEFI présente les caractéristiques du cadre commun des futurs emplois qui seront créés dans les services d'inspection et de contrôle via un décret le définissant, étant entendu que des arrêtés compatibles à ce cadre commun pourront créer des spécificités aux emplois propres à chaque service. Le décret décrit également les modalités de la poursuite des exercices de promotion au sein des corps mis en voie d'extinction après le 1^{er} janvier 2023. Dans le cas particulier du CGEFI le décret abroge par ailleurs le statut d'emploi des chefs de mission de contrôle à la date du 1^{er} janvier 2023.

Les fédérations UNSA et CFE-CGC observent que le corps du CGEFI, bien que le projet de décret ne l'interdise pas, est le seul corps d'inspection ou de contrôle qui ne pourra pas

effectuer de recrutement en 2022 et qui par ailleurs ne pourra pas nommer de nouveaux chefs de missions de contrôle. Par ailleurs il ne lui sera pas possible de procéder à des nominations sur les nouveaux emplois fonctionnels en 2022. Ce traitement particulier doit être mis en perspective avec l'arrêt des promotions au sein du corps évoqué en début de séance.

Sur ce dernier point le Secrétaire général adjoint indique que la question est bien identifiée et est en cours d'instruction.

Plan managérial ministériel et propositions de la mission Bassères sur la DIESE

La déléguée à l'encadrement supérieur présente les principaux axes de ses travaux :

Elle précise en réponse aux interrogations sur l'organisation et les responsabilités en matière de GRH, que l'objectif est une subsidiarité efficace entre la DIESE, la DES et les services RH des directions de Bercy.

Les axes de travail sont notamment la valorisation de parcours professionnels et de carrières pour les profils d'experts tout en permettant les allers-retours entre postes d'experts et de management, la constitution et l'animation de viviers de cadres et l'amélioration des perspectives pour les troisièmes parties de carrière. Sur ce dernier point la DES annonce un chantier en cours de cartographie des postes permettant d'accueillir des agents en troisième partie de carrière.

L'UNSA et la CFE-CGC ont demandé des précisions sur les modalités d'entrée dans les viviers et la matérialisation des filières métiers pour l'encadrement.

Le SG indique que les filières seront des outils de gestion souples qui permettront de valoriser les compétences et d'orienter les formations des intéressés. **Les filières n'ont pas par contre vocation à enfermer les agents dans des parcours cloisonnés.** Des changements de filière au sein de Bercy et entre ministères seront bien entendu possibles conformément aux principes de la réforme.

L'entrée dans les viviers sera possible de plusieurs façons et permettra de suivre des parcours personnalisés de développement passant par exemple par le recours au coaching.

Présentation des propositions du rapport Bassères sur l'INSP et de leur impact possible sur l'IGPDE

Le SG note que la directrice de l'INSP et celle de la DIESE sont toutes deux passées par Bercy. La directrice de l'IGPDE indique que l'IGPDE travaillera de façon étroite avec l'INSP et que l'institut est en attente de la définition des nouvelles épreuves des concours d'entrée à l'INSP sachant que l'institut est un des principaux opérateurs de la préparation aux concours d'entrée à l'INSP.

La CFDT et l'alliance UNSA/CFE-CGC souhaitent une collaboration très étroite et complémentaire entre les deux institutions ce qui n'était pas toujours le cas avec l'ENA.

L'UNSA et la CFE-CGC relèvent avec intérêt la proposition du rapport Bassères de faire participer les lauréats des voies professionnelles d'accès au corps des AE à une partie de la formation initiale prévue pour les lauréats du concours externe.

Le GT cesse à 12 h 30. Le SG rappelle que des GT seront nécessaires pour suivre la réforme et recueillir l'avis des organisations syndicales. Par ailleurs il est disponible autant que nécessaire pour des réunions bilatérales avec chacune des organisations syndicales membres du CTM.