



Compte rendu du Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat du 17 novembre 2022

Introduction du ministre : La suppression du classement de sortie doit se faire au profit d'une meilleure adéquation entre le profil des élèves et les postes qu'ils vont occuper.

L'affectation des postes se fera désormais à partir de l'algorithme dit des « mariages stables ».

L'application de la réforme de la formation entrera en vigueur pour la promotion de janvier 2024.

La réforme doit se mettre en œuvre avec une rénovation des concours d'entrée à l'INSP et un rééquilibrage des épreuves dans une démarche de professionnalisation des candidats.

Sur les rémunérations ont pour objet d'aller vers une harmonisation des plafonds associée à une modulation en fonction de l'engagement entre 20 et 30 % de la rémunération.

En propos liminaire, alors que le système indemnitaire de la haute fonction publique était à l'ordre du jour de ce CSFPE, la CGT a rappelé l'urgence qu'il y avait à prendre des mesures générales pour par revaloriser les rémunérations de tous les agents publics par une nouvelle hausse de la valeur du point d'indice et par l'ouverture de négociations sur les grilles.

FO a présenté un vœu pour accroître l'attractivité des concours internes et externes.

Votes sur le vœu de FO :

Pour : CGT, FO, FSU, UNSA, Solidaires Contre : Abs : CFDT, UNSA

Point 1 : relatif aux voies d'accès et aux formations à l'Institut national du service public.

Dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique, qui a conduit à la création, au 1er janvier 2022 du corps des administrateurs de l'État, corps socle de l'encadrement supérieur administratif de l'État, et de l'Institut national du service public (INSP), le Gouvernement a souhaité rénover les voies d'accès à l'INSP, la formation initiale au sein de l'Institut ainsi que les modalités de sortie des élèves (procédure de choix de corps et de postes en fin de formation initiale).

Les objectifs de rénovation des voies d'accès à l'Institut national du service public sont de poursuivre des recrutements répondant aux objectifs d'excellence et de promotion de la diversité, d'inclure et de conserver les spécificités des « Oriens » désormais partie intégrante du corps des administrateurs de l'État et de créer une procédure de sortie visant à répondre à l'exigence d'une meilleure adéquation entre compétences détenues par les élèves et les besoins des employeurs.

S'agissant des concours, le projet de décret institue ainsi trois voies d'accès tant pour la filière généraliste que la filière Orient à l'INSP (externe, interne et 3e concours). S'y ajoutent, pour la filière généraliste, les voies d'accès expérimentales que sont le concours Talents (le nombre de places offertes peut atteindre 15 % des places offertes au concours externe) et le concours docteurs.

En outre, l'éligibilité pour se présenter aux concours est modifiée tant pour le concours interne que le 3e concours. Ainsi, la durée d'activité exigée pour se présenter au troisième concours est abaissée à six ans afin d'en renforcer l'attractivité. La durée des services publics exigée pour se présenter au concours interne est maintenue à quatre ans avec une appréciation effectuée au 1er janvier de l'année du concours et non plus au 31 décembre de cette même année.

Enfin, les épreuves des concours seront, dans un second temps, refondues par arrêté de la Première ministre : les épreuves d'admissibilité de l'ensemble des concours des deux filières, généraliste et « Orient », permettront l'évaluation d'un socle de savoirs et savoir-faire larges servant de socle au développement de savoir-être durant la scolarité. Les épreuves d'admission, quant à elles, seront centrées sur les aptitudes du candidat, son projet professionnel et ses qualités.

S'agissant de la formation initiale, la réforme vise à offrir aux élèves des enseignements en phase avec les enjeux de l'action publique de demain et de répondre aux défis et transitions à venir. Dans ce cadre, la réforme refonde la scolarité dans le souci d'une plus grande professionnalisation et individualisation des parcours. Les élèves bénéficieront d'un accompagnement personnalisé dans la construction de leur projet professionnel (conseil de professionnalisation), d'échanges avec les employeurs lors de forums et de rencontres, d'une présentation des postes et des métiers et d'une présentation de la gestion des carrières, de la mobilité et de la formation professionnelle tout au long de leur carrière. Enfin, la formation initiale s'appuie sur un référentiel de compétences. Cette volonté de plus grande professionnalisation répond à l'ambition d'assurer un *continuum* entre formation initiale et formation continue pour mieux répondre aux besoins des futurs cadres supérieurs de l'État.

À l'instar des auditeurs de l'École nationale de la magistrature, à la fin de leur période d'enseignement, de stages et d'évaluation, les élèves, dont les résultats aux évaluations continues ou dont les conditions de suivi de la formation initiale ne permettraient pas de considérer comme acquises les compétences socles attendues seront soumis à l'appréciation d'un comité d'aptitude avant le déroulement de la procédure de sortie. Ce comité, composé de personnalités qualifiées (connaissance de la diversité des parcours de la fonction publique et en RH) et d'un psychologue du travail, est saisi par le directeur de l'Institut.

S'agissant de la procédure d'affectation des élèves en sortie de l'INSP, le Gouvernement souhaite créer une nouvelle procédure de sortie en vue d'assurer une pleine rénovation des conditions d'accès aux fonctions d'encadrement supérieur de l'État répondant à l'exigence d'une meilleure adéquation entre compétences détenues et recherchées en fin de formation initiale. Afin de renforcer la professionnalisation des recrutements en sortie d'institut, le classement de sortie est supprimé au profit d'une procédure d'affectation visant à assurer un appariement profil/poste. Cette procédure permet de renforcer le lien entre, d'une part, l'appétence et les compétences détenues par les élèves et, d'autre part, les compétences attendues sur les postes qui seront proposés aux élèves par les employeurs et institutions d'emploi. Elle tient ainsi compte des besoins des employeurs, des compétences détenues et attendues et des vœux des élèves.

Une commission chargée du suivi de la procédure d'appariement assure la régularité et le bon déroulement de ladite procédure. Elle accompagne les élèves et les administrations et institutions d'emploi tout au long de la procédure de sortie. Elle est ainsi chargée de garantir le respect des principes d'impartialité et d'égalité de traitement entre les élèves. La commission est composée de huit membres dont la déléguée interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État et la directrice générale de l'administration et de la fonction publique qui en assurent la vice-présidence. L'INSP en assure le secrétariat.

En amont des vœux des élèves et en vue du déroulement de l'appariement, chaque élève élabore un dossier anonyme visant à présenter les compétences détenues. La procédure permet de garantir l'anonymisation des dossiers jusqu'au moment des entretiens. Les employeurs et institutions d'emploi élaborent également des dossiers visant à présenter leur structure et chaque emploi proposé en précisant les spécificités, les compétences attendues, dont leur niveau de maîtrise, au regard du référentiel de compétences de l'INSP (référentiel de compétence de la DIESE pour les cadres supérieurs débutants) ainsi que les modalités de sélection retenue (pondération, entretien).

La procédure d'appariement s'effectue en plusieurs «tours» : lors du 1er tour, dans une logique de maximisation des chances d'appariement, chaque élève choisit, par ordre de préférence, un nombre de vœux de poste qui ne peut être inférieur à 15 % du nombre d'emplois proposés aux élèves. Parallèlement, les administrations et institutions d'emploi sélectionnent au moins huit dossiers d'élèves en vue d'un entretien. La commission de suivi de la procédure s'assure que chaque élève bénéficie d'au moins 3 entretiens.

A la suite des entretiens, les deux parties procèdent à l'établissement, par ordre de préférence, d'une nouvelle liste : le nombre définitif de vœux ainsi émis par un élève ne peut être inférieur à 75 % du nombre d'emplois pour lesquels il a bénéficié d'un entretien. Les employeurs établissent la liste par ordre de préférence de l'intégralité des élèves rencontrés. Le 1er tour est ainsi effectué en partant des vœux des employeurs et en appliquant le choix des élèves en cas d'égalité entre employeurs. Les postes pour lesquels les vœux des élèves et des employeurs se sont rencontrés sont attribués et sont retirés de la liste des postes demeurant à pourvoir. La commission de suivi arrête la liste des élèves et des emplois pourvus à l'issue de cette première série d'entretiens, ainsi que la liste des élèves qui doivent faire l'objet d'une seconde série d'entretiens et des emplois qui restent à pourvoir. Un nouveau tour débute ainsi selon les mêmes modalités.

Dans l'hypothèse où tous les postes n'auraient pas été pourvus, un dernier tour est organisé à une date fixée par le règlement intérieur de l'Institut au regard de la fin de la formation initiale : dans ce cas, les employeurs reçoivent en entretien tous les élèves restant à affecter puis établissent une liste par ordre de préférence. En parallèle, les élèves procèdent selon les mêmes modalités.

L'ensemble des élèves dispose alors d'un poste d'affectation.

Pour la filière « Orient », la procédure est simplifiée et se déroule en une seule étape dès lors que le nombre d'emplois proposé est réduit. Seuls les élèves issus de cette filière peuvent être affectés sur des emplois liés aux spécificités des « Orient » du ministère de l'Europe et des affaires étrangères à l'issue de la formation initiale.

Les élèves issus du concours externe ayant choisi de rejoindre, en sortie d'institut, le corps des membres de tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ainsi que celui des magistrats de chambres régionales des comptes sont, eux, soumis à la procédure d'affectation applicable au corps des administrateurs de l'État, dans le cadre de postes réservés liés au caractère transitoire, pour une durée de deux ans, de l'occupation d'un emploi d'administrateur.

Commentaire de la CGT : si nous notons que le texte contient des dispositions pour lesquels la CGT est favorable, comme la suppression du classement en sortie de l'INSP, la CGT ne peut cautionner un texte qui entérine une réforme de la haute fonction publique que nous contestons.

Votes sur le point 1 :

Pour : CFDT, UNSA, CGC Contre : Solidaires Abs : CGT, FO, FSU

Point 2 : relatif au projet de décret portant diverses dispositions applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'État.

Ce projet de décret précise certaines modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), tel qu'ouvert, à compter du 1^{er} janvier 2023, aux emplois supérieurs de l'État en vertu du projet d'arrêté pris pour l'application à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Il a pour objet de garantir aux agents occupant un emploi supérieur de l'État, sur le modèle des dispositions prévues à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le maintien du montant indemnitaire mensuel perçu au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées et, le cas échéant, aux résultats, en cas de mobilité et de détachement sur un emploi supérieur relevant du même niveau ou d'un niveau supérieur (art.1^{er}). Cet article prévoit néanmoins que les sommes versées en application de ce dispositif au titre de l'IFSE, ainsi qu'au titre du complément indemnitaire annuel (CIA), ne puissent excéder la somme des montants maximaux de l'IFSE et du CIA fixés par arrêté pour les emplois supérieurs concernés.

Ce projet de texte énonce également l'absence de cumul de versement de ce nouveau régime indemnitaire avec le versement de la nouvelle bonification indiciaire (art.2).

Enfin, il institue un comité d'harmonisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des emplois supérieurs (art. 3).

Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Commentaire de la CGT :

Le texte qui nous est soumis, comme les 2 suivants sont relatif à la part indemnitaire variable dont nous contestons l'application dans toute la fonction publique, nous ne pouvons que voter contre de telles dispositions.

Votes sur le point 2 :

Pour : CFDT, UNSA, CGC Contre : FO, CGT, Solidaires Abs : FSU

Point 3 : relatif au projet d'arrêté pris pour l'application au corps des administrateurs de l'État des dispositions portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

Le projet d'arrêté ouvre le bénéfice du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au corps des administrateurs de l'État (art. 1) créé au 1^{er} janvier 2022 par le décret n° 2021-1550 du 1^{er} décembre 2021 portant statut particulier du corps des administrateurs de l'État.

Il fixe, à compter du 1^{er} janvier 2023 :

- les plafonds annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) selon 4 groupes de fonctions (art. 2). Le montant plafond du groupe 1 est fixé par alignement sur le plafond d'IFSE de divers corps d'inspection¹ (éducation, sports et recherche, agriculture, développement durable) ;
- les montants minimaux annuels de l'IFSE par grade (art. 3) qui correspondent aux montants minimaux prévus pour le corps des administrateurs civils (arrêté du 29 juin 2015) ;
- les montants maximaux annuels du complément indemnitaire annuel (art.4). Les plafonds proposés poursuivent l'objectif d'une plus grande valorisation des mérites et de l'engagement professionnel dans le régime indemnitaire des administrateurs de l'État. Ils représentent 20 % du montant total servi au titre du RIFSEEP.

Enfin le projet d'arrêté acte, pour l'application du RIFSEEP, la suppression des corps des administrateurs civils et des conseillers économiques qui ont intégré le corps des administrateurs de l'État au 1^{er} janvier 2022. Il abroge l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État, et l'arrêté du 23 mars 2017 pris pour l'application aux membres du corps des conseillers économiques des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État (art. 6).

Votes sur le point 3 :

Pour : UNSA, CGC Contre : FO, CGT, Solidaires, FSU Abs : CFDT

Point 4 : relatif au projet d'arrêté pris pour l'application à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'État des dispositions portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

Le projet d'arrêté pris pour l'application à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 s'inscrit dans le cadre de la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État, initiée par l'ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État.

Ce projet d'arrêté ouvre le bénéfice du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux emplois supérieurs de l'État (art. 1) créés au 1^{er} janvier 2023 dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique, et notamment aux nouveaux emplois créés à l'occasion de cette réforme : emplois de préfets et de sous-préfets, emplois au sein des services d'inspection générale ou de contrôle, emplois de direction de la direction générale des finances publiques et emplois d'adjoint au chef de mission diplomatique.

Il fixe :

- les plafonds annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) selon 4 niveaux (art. 2), tels qu'ils sont prévus par le décret relatif aux conditions d'occupation et de rémunération de certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'État ;
- les montants minimaux annuels de l'IFSE par niveau (art. 3) fixés en cohérence avec les montants minimaux prévus pour le corps des administrateurs de l'État ;
- les montants maximaux annuels du complément indemnitaire annuel (art.4). Les plafonds proposés poursuivent l'objectif d'une plus grande valorisation des mérites et de l'engagement professionnel dans le régime indemnitaire des administrateurs de l'État. Ils représentent 30 % du montant total servi au titre du RIFSEEP ;
- les montants maximaux annuels par niveau de la part complémentaire du CIA qui peut être allouée aux préfets au titre de l'accomplissement des objectifs interministériels (art. 5) ;

Enfin le projet d'arrêté abroge toutes les dispositions relatives aux régimes indemnitaires susceptibles d'être alloués aux corps et emplois qui intègrent le corps des administrateurs de l'État au 1^{er} janvier 2023, sans droit d'option (art.6). Aussi, certaines dispositions ne font l'objet d'une abrogation qu'en tant qu'elles concernent les emplois supérieurs.

Votes sur le point 4 :

Pour : UNSA, CGC Contre : FO, CGT, Solidaires, FSU Abs : CFDT