

## COMMUNIQUÉ

RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE / ENCADREMENT SUPÉRIEUR

### Où en est-on de la réforme de la haute fonction publique ?

Fin 2023, de nombreuses réunions ont eu lieu sur le sujet de la réforme de la haute fonction publique, auxquelles la section des administrateurs et inspecteurs généraux de la CFE-CGC Insee a participé (voir encadré calendrier). **L'Insee est concerné par au moins deux domaines** de cette réforme : la **diversification des voies d'accès** d'une part, le statut et la **rémunération** des A+ d'autre part.

#### La diversification des voies d'accès

Un extrait des conclusions du **Conseil des ministres du 23 novembre 2022** mentionne : « *le Gouvernement renforcera la diversité des voies d'accès à travers notamment la création d'une voie « Talents », celle d'un concours dédié à des ingénieurs expérimentés, et l'ouverture élargie du recrutement à de nouvelles écoles d'ingénieurs. Des pôles de développement de compétences à vocation interministérielle seront mis en place, sous le pilotage de la DIESE (Délégation Interministérielle à l'Encadrement Supérieur de l'État) pour diversifier et enrichir les parcours et la mobilité des ingénieurs.* »

#### À l'Insee, trois dispositifs seraient mobilisés pour diversifier les voies d'accès

- Une **voie de recrutement « Talents »**, réservée à des candidats boursiers, qui consisterait en la mise en place d'un cursus d'accompagnement pour préparer le concours externe de l'Ensaë.
  - L'Insee se rapprocherait d'universités plutôt que d'écoles d'ingénieurs pour assurer leur préparation, afin de cibler les domaines mathématiques et économie.
  - L'objectif serait d'avoir un vivier de 10 à 15 personnes pour cette préparation, avec un objectif d'admission d'un nombre restreint de candidat - il pourrait s'agir d'un seul candidat reçu par an, ce recrutement supplémentaire n'ayant pas d'impact sur le nombre de recrutements par ailleurs.
  - Pour les candidats qui échoueraient au concours, ils pourraient présenter le concours externe de l'Ensaë.
  - Le coût d'un parcours « Talent » serait de l'ordre 10 500€ par élève pour l'administration : 4 000€ au titre de bourse et le reste pour financer la formation.
- Un **recrutement au niveau du diplôme de docteur**, qui existe déjà pour les Mines et les Ponts mais ni pour l'Armement ni pour l'Insee. Ce type de recrutement n'aurait pas forcément lieu tous les ans ; il pourrait cibler des domaines comme celui des sciences cognitives ou de la sociologie. Une réflexion serait en cours au sein du DRH afin de déterminer la nature des épreuves du concours.

- Un **recrutement par la voie des ingénieurs**, la condition nécessaire étant d'avoir 7 années d'expérience minimum au titre d'ingénieur, dont une partie dans le privé. On s'interroge sur les compétences qui pourraient exister dans les domaines des mathématiques et de l'économie au travers de cette filière de recrutement. Par ailleurs, il pourrait y avoir une difficulté de recrutement liée à la rémunération : les ingénieurs du privé étant majoritairement mieux rémunérés, les reclasser devant des fonctionnaires qui ont fait toute leur carrière dans le public pose question.

## Les évolutions de statut et rémunération des A+

### Une lettre du G16 interpelle la Première ministre sur les conditions nécessaires de réussite de la réforme

Les membres du G16 (groupe des associations de la haute fonction publique), au sein duquel la CFE-CGC Insee est active, se sont mis d'accord sur une lettre adressée à la Première ministre **le 5 décembre 2023**, afin d'attirer son attention sur les conditions de réussite de cette réforme, qui ne sont pas selon nous réunies aujourd'hui.

Les arguments principaux étaient les suivants :

- Le **nouveau corps interministériel des administrateurs de l'État** (AE) n'offre pas de lisibilité ni d'attractivité suffisantes. Par ailleurs, il est structuré en trois grades mais l'essentiel de la carrière se déroule dans le deuxième grade, et le troisième grade est trop sélectif du fait de son caractère exceptionnel.
- Les **emplois fonctionnels** doivent être offerts en assez grand nombre, y compris pour les domaines scientifiques et techniques spécifiques.
- Pour les **corps techniques** (CT), il semble indispensable de maintenir un système à trois grades dynamique, de confirmer le maintien de quatre corps techniques et de continuer à faire appel à la palette des écoles et des formations associées. Pour rappel, les 4 corps techniques au sein de l'État sont le corps des ingénieurs des Ponts, des Eaux et des Forêts (effectifs d'environ 3000 A+), le corps des ingénieurs des Mines (950), le corps des ingénieurs de l'Armement (850), le corps des administrateurs de l'Insee (750).
- Il est regretté que la **gestion interministérielle** portée en principe par la réforme reste largement virtuelle. Ni les modes de gestion, ni les rémunérations ne sont effectivement en voie d'harmonisation d'un corps et d'un ministère à l'autre.
- En ce qui concerne la **rémunération**, l'actuelle réforme va encore accroître la part non indiciaire dans la rémunération globale. Or la récente réforme des retraites a renoncé à intégrer les primes dans l'assiette de leur calcul sans pour autant dé plafonner la part éligible au régime additionnel de la fonction publique (RAFP). Dans ce contexte, le G16 demande plus que jamais le dé plafonnement du RAFP.
- La haute fonction publique reste, année après année, systématiquement exclue de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat. Elle subit ainsi une perte très conséquente et inéquitable.

### La proposition de la FGCTE pour les corps techniques

À cette lettre adressée à la Première ministre, a été annexée une proposition de la FGCTE (fédération des grands corps techniques de l'État), que soutient la CFE-CGC Insee, sur la transposition aux corps techniques des avancées statutaires dont bénéficient les administrateurs de l'État.

La demande de la FGCTE pour les corps techniques est la suivante :

- **Une architecture à trois grades identiques à ceux des administrateurs de l'État**, avec les mêmes échelonnements indiciaires et les mêmes règles de progression dans la carrière. C'est-à-dire un premier grade identique à celui des AE qui permettrait de passer au bout de six ans au deuxième grade s'il n'y a pas inaptitude professionnelle ; un deuxième grade qui reprendrait l'échelonnement indiciaire et le rythme d'avancement de celui des AE, avec un avancement tous les 18 mois et la possibilité d'avancements réduits à 12 mois en cas d'occupation d'emplois fonctionnels.
- **Le maintien d'un véritable troisième grade** (donc moins sélectif que celui des AE), suivant un schéma analogue à ce qui vient d'être décidé pour les membres du Conseil d'État ou de la Cour des Comptes.

## Les positions du ministre de la fonction publique

Une rencontre de représentants de la FGCTE avec le conseiller du ministre a permis de préciser les positions du ministère sur un certain nombre de points essentiels :

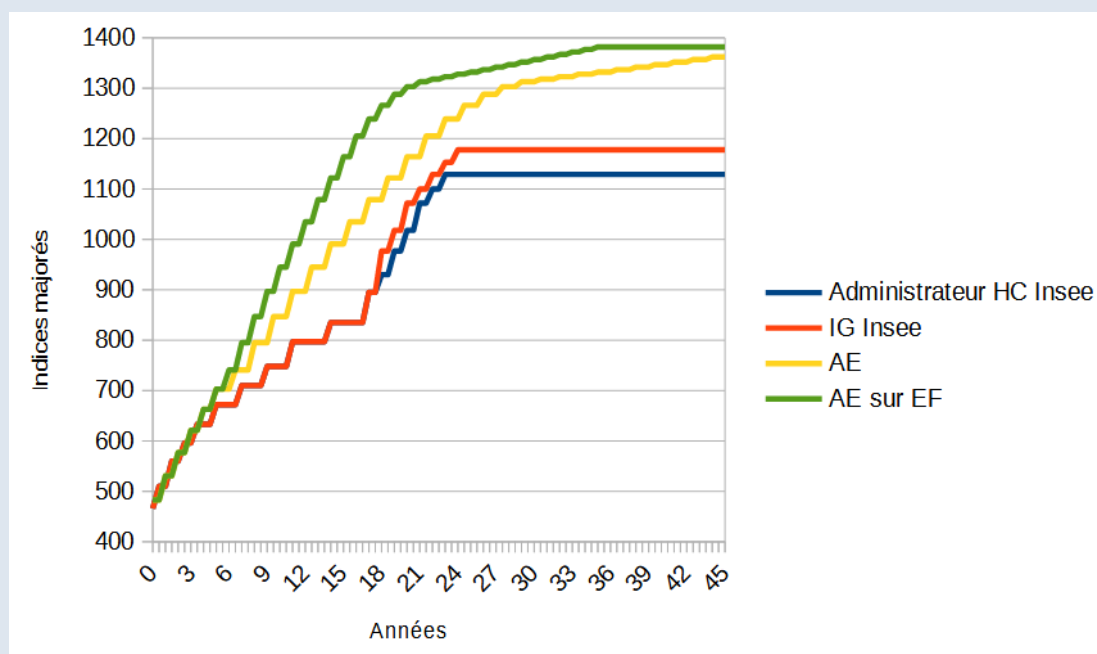
- Le **processus de réforme pour les corps techniques A+ est enclenché** sur le volet Carrières et sur le volet Rémunération, l'objectif est d'aboutir au premier semestre 2024.
- Des points ont été arbitrés lors de la réunion interministérielle du 24 novembre 2023 présidée par Philippe Lonné, conseiller Budget, Fonction publique et Réforme de l'État auprès de la Première ministre :
  - La **mise en œuvre pour les quatre corps techniques d'un système à trois grades** sur le modèle de celui des administrateurs de l'État.
  - Le **rapprochement des statuts et des rémunérations entre les quatre corps** sur le modèle du corps des administrateurs de l'État.
  - La mise en place d'une **structure de gouvernance** de l'harmonisation pour les corps techniques pour éviter les divergences, sur le modèle du collège des administrateurs de l'État chargé de coordonner la gestion interministérielle du corps.
- L'idée de créer **deux classes dans le deuxième grade** a été évoquée lors de cette réunion mais ne l'a pas été en réunion interministérielle. Dans cette hypothèse, la FGCTE demande à ce que l'indice sommital soit supérieur à celui du deuxième grade des administrateurs de l'État.
- Les représentants de la CFE-CGC Insee et de la Confédération Amicale des Ingénieurs de l'Armement ont mentionné que de **nombreux postes à responsabilités élevées**, à l'Insee et au ministère des Armées, ne sont **pas reconnus comme postes fonctionnels**. Il a été admis par le conseiller que ces postes n'étaient pas assez valorisés. Il a également indiqué que ce point faisait partie de la réflexion du ministère pour mieux reconnaître les parcours à forte expertise.
- Il n'y aurait **pas d'opposition à une harmonisation entre corps techniques** du régime indemnitaire, tout en maintenant la modulation individuelle.
- Le ministère réfléchirait à une réforme pour une **meilleure prise en compte de l'indemnitaire** pour les retraites.
- Concernant le **déplafonnement de la retraite additionnelle de la fonction publique** (RAFP) soulevé par la FGCTE, le conseiller a répondu que le ministère y travaillait, y compris sous forme de cotisations additionnelles.

## Régime indiciaire – Une simulation de l'évolution des indices

La CFE-CGC Insee a réalisé une simulation de l'évolution des indices pour un A+ de l'Insee, en comparaison de l'évolution des indices pour un administrateur de l'État.

Pour une bonne interprétation du graphe ci-dessous, il est nécessaire de prendre en compte les éléments suivants :

- L'hypothèse d'un passage au grade d'administrateur HC au bout de 8 ans a été retenue (critère mentionné dans les LDG Promotions pour les administrateurs recrutés par voie de concours). Compte tenu du recoupement des grilles entre administrateur et administrateur HC, une hypothèse différente aurait un faible impact sur la forme du graphe ci-dessous.
- L'hypothèse de passage au grade d'IG au bout de 10 ans a été retenue.
- En ce qui concerne les trois grades des AE, le passage du premier au deuxième grade se fait sans application de quotas de promus/promouvables : il est nécessaire d'avoir effectué une mobilité dans les conditions prévues par les lignes directrices de gestion interministérielles et de ne pas avoir fait preuve d'une inadaptation professionnelle flagrante. Le passage au troisième grade se fait par promotion et reste exceptionnel, car ses effectifs ne représentent qu'1 à 2 % des effectifs du corps, démontrant ainsi son extrême sélectivité. Le passage au troisième grade pour un AE n'a donc pas été retenu dans le graphe ci-dessous.
- La durée des échelons pour le deuxième grade des AE est de 18 mois mais peut être réduite à 12 mois si l'administrateur de l'État occupe un emploi fonctionnel (EF).



## Régime indemnitaire – Reconstitution par la CFE-CGC Insee et comparaison

L'administration de l'Insee a pris la décision regrettable fin 2021 de ne pas diffuser les barèmes de l'indemnité fonction sujétion expertise (IFSE) des agents A+. La CFE-CGC Insee a entrepris une collecte d'information et les a reconstitués. Les montants d'IFSE mentionnés ci-dessous sont le résultat de notre sondage et de nos estimations. Ces données doivent donc être considérées comme indicatives.

Montant IFSE annuelle moyenne (en euros)		Île-de-France		Province	
		Filière Comité de dir.	Filière postes de liste	Filière Comité de dir.	Filière postes de liste
Administrateur	Échelons 1 à 4	29 750	26 250	28 750	25 250
	Échelons 5 à 7	32 500	29 000	31 500	28 000
	Échelons 8 à 10	35 000	31 500	34 000	30 500
Administrateur HC	Échelons 1 à 5	43 900	36 400	42 900	35 400
	HEA	45 200	37 700	44 200	36 700
	HEB	45 600	38 100	44 600	37 100
	HEB bis	46 100	38 600	45 100	37 600

### Inspecteurs généraux

Montants annuels d'IFSE des principales catégories :

Classe normale du groupe 1 (chef de département ou d'unité à la DG, etc) : 57 000 €

Classe normale du groupe 2 (chargé de mission, etc) : 50 000 €

### Administrateurs de l'État

Montants annuels minimaux de l'IFSE :

1<sup>er</sup> grade : 4 150 €

2<sup>ème</sup> grade : 4 600 €

3<sup>ème</sup> grade : 4 900 €

### Plafonds annuels de l'IFSE - ils dépendent du groupe d'appartenance :

Groupe 1 : 63 000 €

Groupe 2 : 57 200 €

Groupe 3 : 51 200 €

Groupe 4 : 45 400 €

À noter : Il appartiendra à chaque ministère, au regard du niveau d'exposition, de définir le groupe attaché à chaque poste.

## Calendrier

### Fin 2023, la CFE-CGC Insee a participé à de nombreuses réunions :

**6 novembre** : réunion de la Fédération des Grands Corps Techniques de l'État (FGCTE)

**22 novembre** : réunion du Groupe des associations de la haute fonction publique (G16)

**30 novembre** : réunion de représentants de la FGCTE avec un conseiller du ministre de la transformation et de la fonction publique, en présence du chargé de mission de la réforme des corps techniques de la Délégation Interministérielle à l'Encadrement Supérieur de l'État (DIESE).

Au **conseil des ministres du 12 décembre 2023**, devait être abordé le sujet relatif aux corps techniques.

Il semble qu'il n'ait pas été abordé.

Par ailleurs, un **article d'AEF info du 14 décembre 2023** indiquait : « *Enfin. Près de deux ans après la remise, le 18 février 2022, du rapport Berger-Guillou-Lavenir sur la réforme des grands corps techniques, ces derniers devraient être fixés sur leur sort dans les prochaines semaines. Les arbitrages, en cours à Matignon, devraient en effet être annoncés en janvier, apprend AEF info auprès de Matignon et du ministère de la Transformation et de la Fonction publique, alors qu'une réunion interministérielle s'est tenue sur le sujet le 24 novembre dernier.* »

### Les prochaines dates :

Un projet de loi Fonction publique devrait être présenté au **Conseil des ministres fin février 2024** ; il s'agira en particulier de donner une base législative pour ouvrir les recrutements « Talents ».

**Un décret** commun relatif d'une part à la diversification des voies d'accès et d'autre part au statut et aux rémunérations devrait paraître **en avril 2024**.

## Nos propositions concernant la réforme de la haute fonction publique pour les administrateurs et inspecteurs généraux de l'Insee

**Vos représentants CFE-CGC Insee se mobilisent** pour participer à un maximum de réunions sur ce sujet d'importance, afin de pouvoir défendre vos intérêts.

Nous souhaitons notamment :

- Suite à la demande de diversification des voies d'accès, nous assurer que tous les **recrutements par ces nouvelles voies** ne se feront pas au détriment des voies actuelles de recrutement.
- Veiller à l'**harmonisation des statuts, des rémunérations** et de la gestion des A+ de l'Insee avec ceux des autres corps techniques.
- Obtenir des **grilles et niveaux de rémunération indiciaires et indemnitaires** équivalents à ceux du corps des administrateurs de l'État.
- Décrire tous les **postes à fortes responsabilités** en emploi fonctionnel ou équivalent.
- Requérir le déplafonnement de la **retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)** et l'application de la **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat** pour tous.

### Notre alerte à la direction de l'Insee le 30 novembre 2023 sur l'absence de budget dédié

La réforme de la haute fonction publique devrait avoir un impact dès 2024 sur la rémunération des A+. Lors du Comité Social d'Administration de Réseau du 30 novembre 2023, nos élus ont interpellé l'administration sur l'absence de budgétisation en 2024 liée à ce changement attendu des grilles des A+. Ce manque de budget dédié nous a été confirmé par la direction de l'Insee, sans être argumenté.

**Pour en savoir plus** - Nos communiqués sur notre site internet :

05/22 - Rifseep des A+ : la CFE-CGC décrypte les barèmes

03/22 - Notre réaction aux recommandations du rapport BGL sur l'avenir des grands corps techniques

01/22 - La réforme de la haute fonction publique et son impact pour l'Insee (II)

05/21 - La réforme de la haute fonction publique et son impact pour l'Insee (I)

Pour nous contacter

[dg75-syndicat-national-cfe-cgc@insee.fr](mailto:dg75-syndicat-national-cfe-cgc@insee.fr)

Vos représentants CFE-CGC

**CSA R**

Jean-Philippe DE PLAZAOLA

Sébastien CHÉRON

**CAP A+**

Margot PERBEN

**Des élus mobilisés  
pour vous représenter  
et vous accompagner !**