

# RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE : Rémunérations

Formation spécialisée du CSFPE  
Réunion du 6 octobre 2022

- 1 – Enjeux et principales caractéristiques de la réforme**
- 2 – Structuration du corps des administrateurs de l'Etat et caractéristiques indiciaires**
- 3 - Rémunération des emplois fonctionnels**
- 4 - Reclassements**
- 5 - Volet indemnitaire**
- 6 – Textes soumis au CSFPE**

## Rémunérations de la haute fonction publique Enjeux de la réforme

**Faciliter la gestion  
RH**  
de la  
rémunération des  
cadres supérieurs

**Rendre lisible et  
transparent**  
nouveau régime  
de rémunération  
dont les  
conditions  
d'évolution sont  
clarifiées

**Rétablir la  
cohérence**  
entre les  
rémunérations  
actuellement  
servies aux  
différents corps et  
emplois  
d'encadrement  
supérieur

**Favoriser  
l'attractivité du  
nouveau corps socle**  
proposer un déroulé  
de carrière et des  
conditions de  
rémunération  
permettant  
d'intégrer les corps  
du périmètre

**Assurer des déroulés  
de carrière plus  
fluides**  
développer la  
mobilité et favoriser  
la prise de  
responsabilité, dans  
un contexte de  
fonctionnalisation  
accrue des emplois

# Rémunérations de la haute fonction publique

## 1. Enjeux et principales caractéristiques

### Principales caractéristiques

- **Une grille indiciaire unique** pour les membres du corps des administrateurs de l'Etat et les fonctionnaires détachés sur emplois fonctionnels ou sur statut d'emploi

Permettra de remédier aux nombreux inconvénients du système actuel :

- Frein à la mobilité entre les services et les employeurs, au regard des fortes disparités de rémunération aujourd'hui constatées ;
- Rénovation de la hiérarchie entre les emplois, qui ne correspond plus à la réalité des parcours de carrière ;
- Manque de lisibilité des perspectives salariales au sein de parcours de carrière renouvelés et principalement exercés au sein d'un même corps.

## Rémunérations de la haute fonction publique

### 1. Enjeux et principales caractéristiques

#### Principales caractéristiques

- **Une grille indiciaire « concave »** : la rémunération indiciaire augmentera de manière soutenue en début de carrière, puis le rythme de progression sera plus modéré au fil de la carrière. Elle comprend un allongement global tenant mieux compte de la durée réelle des carrières et évitant un arrêt de la progression indiciaire des agents lorsqu'ils ne changent pas de grade.
- Pourquoi cette forme ?
- Favorise l'attractivité du corps et des statuts d'emplois et la mobilité
  - Rupture avec la logique actuelle de grilles conçues principalement en fonction de l'indice terminal détenu en fin de carrière
  - Faire coïncider l'évolution indiciaire avec celle de l'expérience de l'agent

# Rémunérations de la haute fonction publique

## 2 - Structuration du corps des AE et caractéristiques indiciaires

# RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

## 2 - Caractéristiques indiciaires

### Principales orientations

- **Amplitude indiciaire**

- Début de grille indiciaire au même niveau que la grille actuelle (IM 483)
- Progression indiciaire améliorée avec un 3<sup>ème</sup> grade culminant à un niveau supérieur au plafond actuel des corps placés en extinction (groupe hors échelle G, soit IM 1510). L'effectivité du droit d'option pour tous est ainsi garantie.
- **Prolongement de la plage des indices chiffres** et suppression des indices en hors échelle (les groupes hors échelle sont maintenus en dehors de ce périmètre), pour plus de transparence.

- **Harmonisation des durées des échelons**

pour simplifier et rendre plus lisible le système de rémunération :

- 12 mois pour les 6 premiers échelons du premier grade
- 18 mois pour tous les autres échelons du 1<sup>er</sup> grade, et l'ensemble des échelons des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> grades.

## Rémunérations de la haute fonction publique 2 - Structuration du corps des AE en 2023

### Structuration du corps des AE à partir de 2023

- Une carrière en **trois grades, et des durées dans les grades sensiblement accrues**
- **L'avancement de grade** n'est plus aussi prégnant pour faire évoluer les rémunérations. Il devient plus sélectif et prend un sens RH accru.  
Le passage de grade repose sur **l'acquisition progressive de l'expérience et de la capacité à exercer des fonctions supérieures.**
- Le **premier grade** permet de vérifier la capacité à détenir toutes les compétences professionnelles de nature à dérouler une carrière ascendante dans le corps ;
- Le **deuxième grade** est celui dans lequel se déroule l'essentiel de la carrière ; il culmine à une rémunération supérieure à celle du 3e grade actuel ;
- Le **troisième grade**, particulièrement sélectif, est réservé aux membres du corps atteignant les emplois les plus élevés.

# RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

## 2 - Structuration du corps des AE en 2023

### Avancement de grade : conditions statutaires

- **Avancement au deuxième grade :**

- Justifier **d'au moins 6 années de services effectifs** dans le corps des administrateurs de l'Etat ou dans un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable et avoir accompli une mobilité dans les conditions prévues par les lignes directrices de gestion interministérielle.
  - Pour les agents issus de la promotion interne, une reprise des services effectifs aura lieu (2 ans pour le tour extérieur, 4 ans pour les agents ayant bénéficié de l'article 5).
  - Les services accomplis **en position de détachement dans un ou plusieurs emplois depuis la nomination** dans le corps sont pris en compte pour le calcul des 6 ans de services effectifs

- **Avancement au troisième grade :**

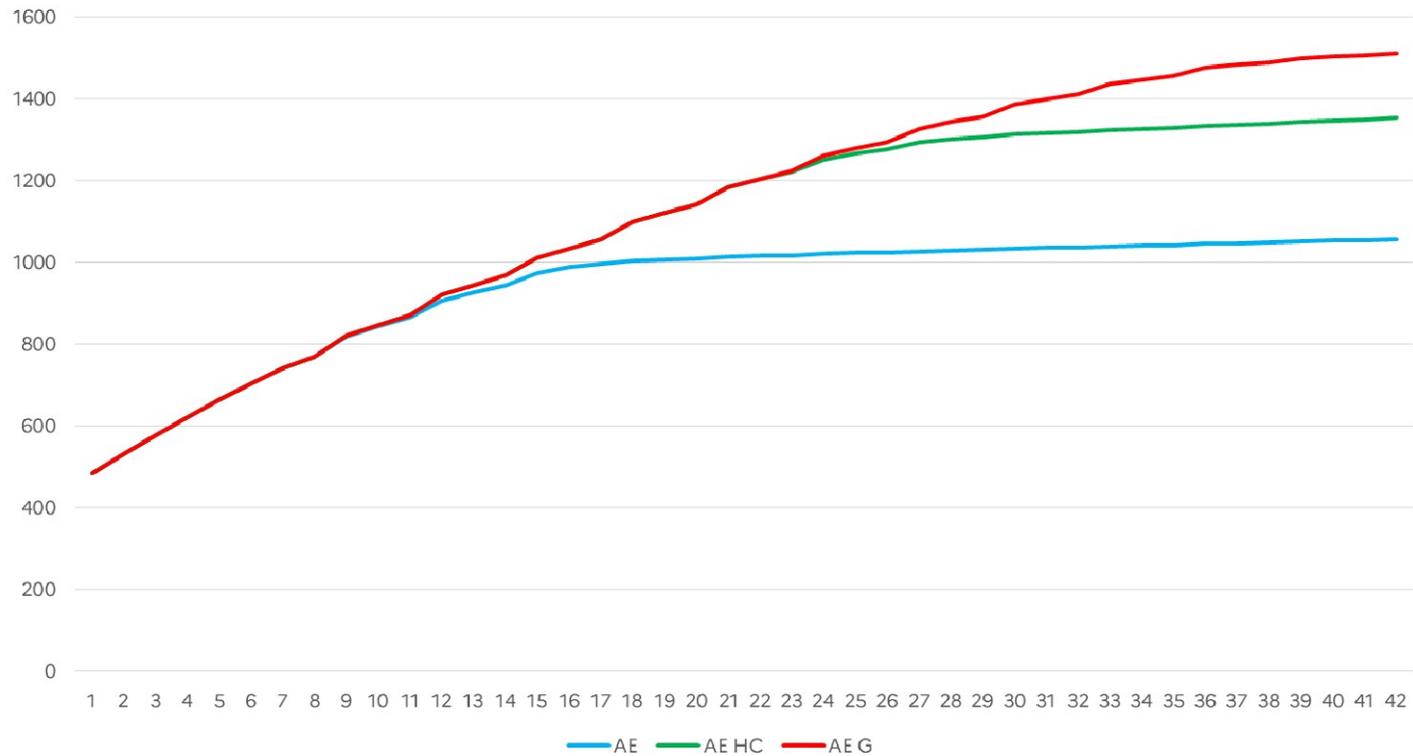
- Au choix, parmi les administrateurs du deuxième grade **ayant atteint au moins le 11<sup>e</sup> échelon de leur grade et justifiant de 10 ans de service depuis leur nomination au 2<sup>ème</sup> grade ou dans un corps ou cadre d'emploi comparable.**
- Les critères d'avancement seront précisés dans les LDGI.
- Les services effectués sur un emploi seront comptabilisés comme des services effectifs

# RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

## 2 - Caractéristiques indiciaires

### Focus : une grille indiciaire « concave »

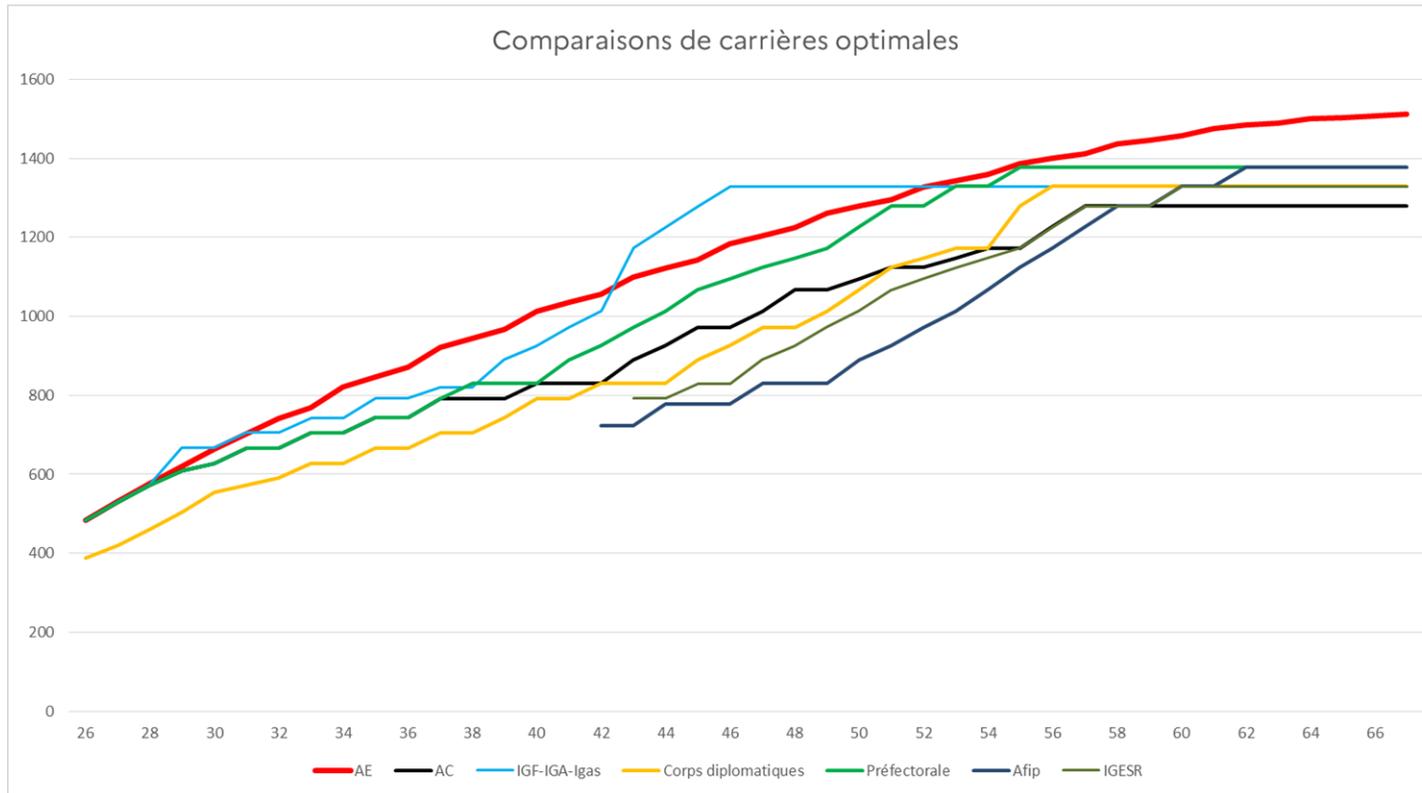
Grille indiciaire Administrateurs de l'Etat



# RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

## 2 - Caractéristiques indiciaires

**Focus : une grille plus favorable sur une carrière complète que toutes les grilles actuelles**



# Rémunérations de la haute fonction publique

## 2 - Caractéristiques indiciaires

### Focus : amplitude indiciaire du projet de nouvelle grille indiciaire des AE

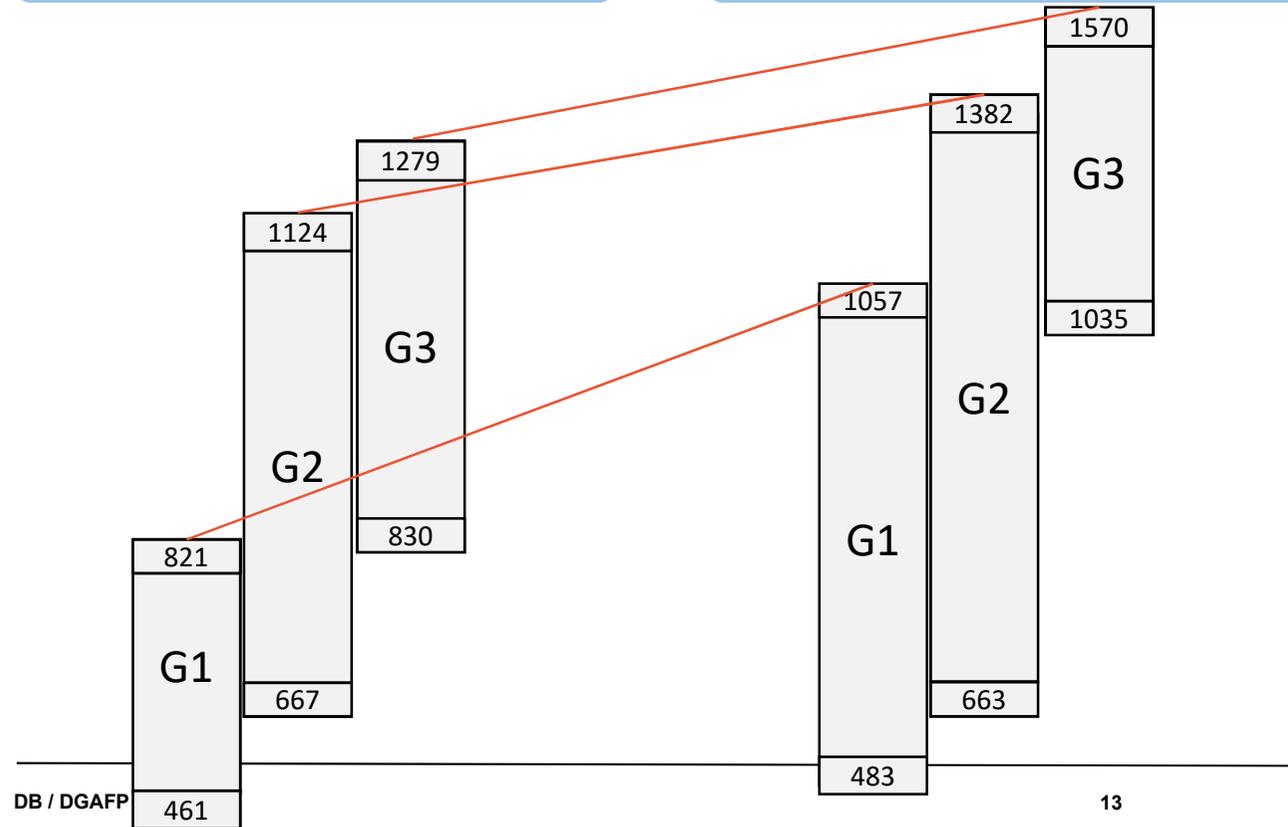
- **Premier grade:**
  - pied de grille: IM 483
  - haut de grille: IM 1057 (> à HEB2)
- **Deuxième grade:**
  - pied de grille: IM 663
  - haut de grille: IM 1382 (supérieur au 3e grade actuel des AC; > à HEF)
- **Troisième grade:**
  - pied de grille: IM 1035
  - haut de grille: IM 1570 (> à HEG)

## Rémunérations de la haute fonction publique

### 2 - Caractéristiques indiciaires

Grille indiciaire des administrateurs  
de l'Etat 2022

Grille indiciaire des administrateurs  
de l'Etat 2023



## Rémunérations de la haute fonction publique

### 2 - Caractéristiques indiciaires

Pour les agents relevant d'un autre corps que celui des AE

#### Détachement dans le corps des AE (hors emplois fonctionnels)

- **Lors du détachement**, l'agent est rémunéré sur les indices prévus par la grille des AE.
  - **Détermination du grade et de l'échelon d'accueil** : reclassement dans le grade dont l'indice sommital est égal ou supérieur à l'indice sommital du grade d'origine, et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'agent bénéficie dans son corps ou cadre d'emplois d'origine
  - La nouvelle grille indiciaire et le nouveau déroulé de carrière des administrateurs de l'Etat impliquent de mettre en œuvre des conditions de classement particulières. Les grades des autres corps ne peuvent être considérés comme comparables.
  - **Le détachement aura principalement lieu dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> grades des AE** (évite les effets d'aubaine avec des détachements / intégrations directement au 3<sup>e</sup> grade sans remplir les conditions prévues par les LDGI)
- **Au terme du détachement dans le corps des AE**, l'agent réintègre son corps d'origine dans les mêmes conditions qu'actuellement (double carrière)

# Rémunération de la haute fonction publique

## 3 – Rémunération des emplois fonctionnels

#### Périmètre des emplois fonctionnels et principes généraux

##### Périmètre :

Tous les emplois ayant vocation à être occupés par le corps des AE ainsi que les emplois qui constituent leur vivier :

- Emplois à la décision du Gouvernement
- Emplois de direction de l'Etat (dont les emplois des services d'inspection générale ou de contrôle)
- Emploi de ministre conseiller pour les affaires économiques
- Emplois d'inspecteur civil du ministère de la défense

##### Principes généraux

- **Application** pour tous les emplois fonctionnels du périmètre de la **grille indiciaire des AE**, quel que soit le corps d'origine de l'agent

Création d'un **dispositif d'accélération de carrière** permettant des durées d'échelons plus courtes pendant l'occupation de l'emploi. Le rythme de l'avancement accéléré de carrière dépend du type d'emploi occupé pour garantir l'attractivité de ces emplois. Les emplois sont classés en quatre niveaux différents en fonction de leur degré de responsabilité et d'exposition.

#### Conditions de carrière des emplois fonctionnels (AE)

##### Pour un AE :

##### - Lors du détachement sur emploi

- l'agent **demeure dans son grade et à son échelon**;
- l'ancienneté dans l'échelon est conservée intégralement ;

##### - Au terme du détachement :

- l'agent **conserve l'indice détenu à la sortie de l'emploi** fonctionnel
- l'ancienneté dans l'échelon est conservée intégralement
- l'agent peut bénéficier, au regard des circonstances exceptionnelles d'exercice des missions, d'une **bonification supplémentaire**.

##### - En cas de promotion de grade pendant l'occupation de l'emploi :

- l'agent **bénéficie immédiatement de l'avancement de grade**
- il est reclassé à l'échelon comportant l'indice brut égal ou à défaut immédiatement supérieur.

## Rémunérations de la haute fonction publique

### 3 - Rémunération des emplois fonctionnels

#### Conditions de carrière des emplois fonctionnels (corps hors AE)

- **Lors du détachement dans un emploi fonctionnel**, l'agent est classé selon les mêmes modalités que celles prévues pour un détachement dans le corps des AE, et est rémunéré sur les indices de la grille des AE. Il bénéficie du même système d'avancement accéléré le cas échéant.
- **Au terme du détachement dans un emploi fonctionnel**, l'agent bénéficie, lors de la réintégration dans son corps d'origine, d'une **bonification d'ancienneté**, qui est fonction de la durée passée sur l'emploi fonctionnel et identique à l'accélération dont bénéficient les AE dans la même situation. L'agent peut également bénéficier, au regard des circonstances exceptionnelles d'exercice des missions, d'une **bonification spéciale** (max. de 6 mois/18 mois; plafond de 2 ans/6ans).
- **En cas de promotion de grade pendant l'occupation de l'emploi**, l'agent conserve à titre personnel l'indice détenu dans son grade d'origine, tant qu'il y a intérêt. Sa situation dans la grille des AE n'est pas modifiée.

# RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

## 3 - Rémunération des emplois fonctionnels

### Transition du « stock des emplois » vers le nouveau dispositif de rémunération des emplois fonctionnels

#### Situation des agents occupant un emploi fonctionnel au 1<sup>er</sup> janvier 2023

Quel que soit le corps d'origine, tous les agents occupant au 1<sup>er</sup> janvier 2023 un emploi fonctionnel **intégreront le nouveau dispositif régissant les emplois à cette date.**

→ Pour les agents relevant du **corps des AE** :

Reclassement par application des tableaux de reclassement pour la détermination du grade, et sur la base de l'indice détenu dans l'emploi, de l'échelon de reclassement.

→ Pour **autres agents** :

Reclassement dans le grade dont l'indice sommital est égal ou supérieur à l'indice sommital de l'emploi occupé. L'échelon est celui qui comporte un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans l'emploi.

- Lorsqu'un agent relevant d'un corps bénéficiant du droit d'option **demande son intégration dans le corps des AE**: nouveau reclassement (identique à celui des AE) par application des tableaux de reclassement pour déterminer le grade ; l'échelon est celui qui comporte l'indice de reclassement calculé à partir de l'indice détenu dans l'emploi.

→ Les agents ainsi reclassés dans leur emploi dérouleront la nouvelle grille indiciaire **sur des échelons d'une durée de 18 mois**, quel que soit le niveau de l'emploi. **Lors du renouvellement dans l'emploi ou d'une nouvelle nomination dans un emploi**, ils bénéficieront des durées d'échelons raccourcies selon le niveau de l'emploi.

# Rémunérations de la haute fonction publique

## 4 – Reclassements

# RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

## 4 - Reclassements et période de transition

### Modalités d'exercice du droit d'option

Chaque agent prendra position **individuellement** sur la proposition d'intégrer le corps des administrateurs de l'Etat, faite par son service gestionnaire. En l'absence de choix exprès au terme du délai d'option, l'agent sera maintenu dans son corps d'origine.

- Pour les agents choisissant de demeurer dans leur corps d'origine : **aucune modification de leur situation** (conservation de leur grade et indice) ; à moyen et long terme, bénéficie des **mêmes perspectives de carrière qu'actuellement** (accès au grade supérieur, missions exercées).
- Pour les agents choisissant d'intégrer le corps des AE : règles de reclassement garantissant **un gain indiciaire et des perspectives de carrière favorables**.

# RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

## 4 - Reclassements et période de transition

### Modalités de reclassement en 2023 pour les AE et les agents ayant opté

#### Principes communs

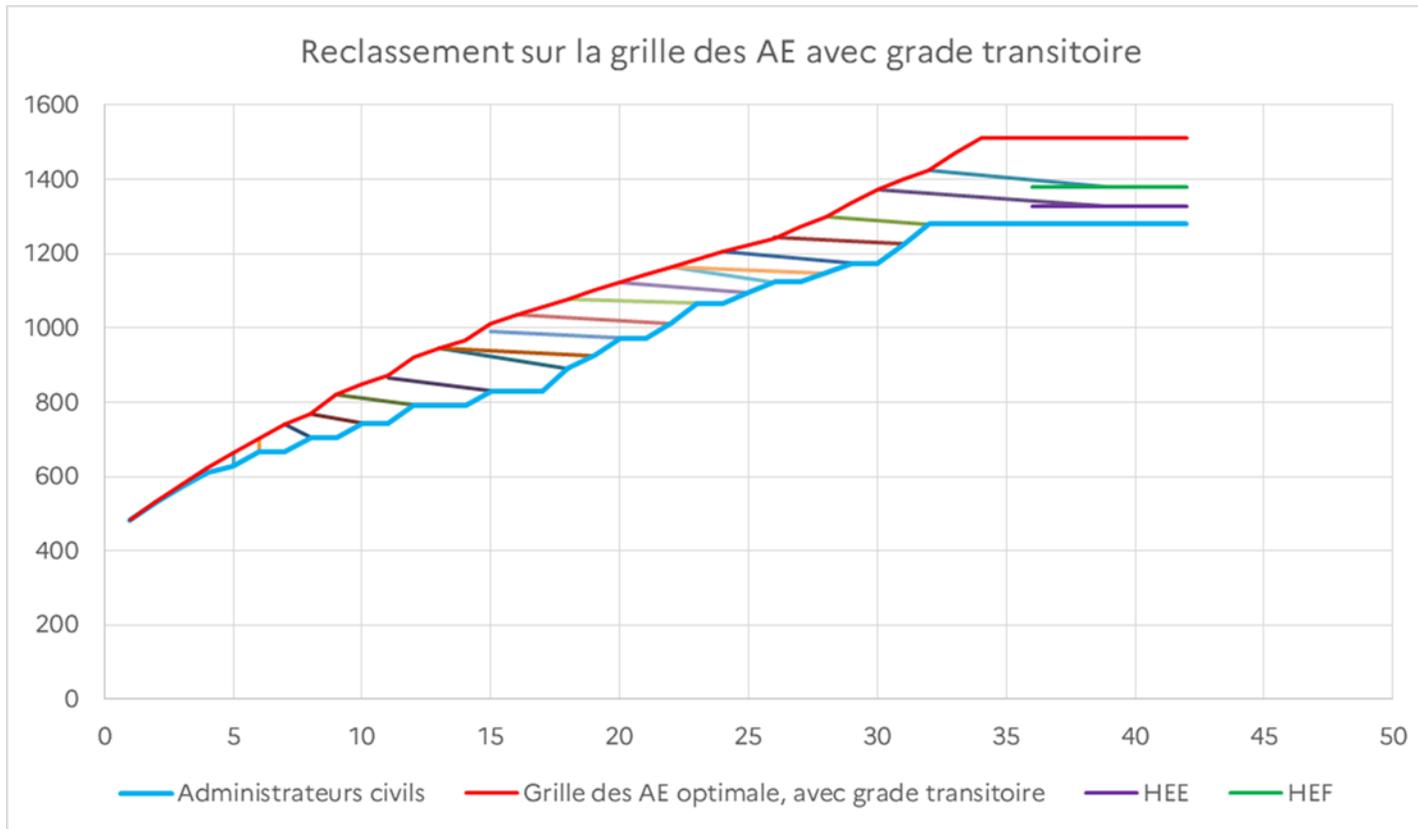
##### -> Détermination de l'échelon d'accueil au sein du grade de reclassement

- **Non recours à la règle habituelle** du reclassement à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur, qui aboutirait à projeter une large part des agents dans les premiers échelons, induisant ainsi un retard de carrière par rapport aux nouveaux entrants dans le corps. De plus, les modalités de reclassement doivent favoriser l'exercice du droit d'option.
- **Application de modalités spécifiques** prenant en compte la concavité de la nouvelle grille indiciaire et associant niveau indiciaire et ancienneté acquise.

En application de ces mécanismes, tous les agents **bénéficieront de gains indiciaires immédiats**, différenciés selon l'état d'avancement dans leur carrière.

# RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

## Des règles de reclassement en cours de détermination fine



# RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

## 4 - Reclassements et période de transition

### Reclassements des agents relevant du corps des AE ou d'un corps bénéficiant d'un droit d'option

De manière synthétique, les reclassements par grades sont ainsi proposés:

Corps origine	Grade origine	Grade de reclassement	Gains moyens de reclassement (application du tableau de correspondance pour les reclassements au grade transitoire)
<b>AE</b>	G1 (IM 461 - IM 821)	AE G1	33
	G2 (IM 667 - IM 1124)	AE G2	37
	G3 (IM 830 - IM 1279)	Grade transitoire	28
<b>IGESR</b>	G1 (IM 388 - IM 1124)	AE G2	34
	G2 (IM 830 - IM 1329)	Grade transitoire	29
<b>IGADD et IG Agri</b>	G1 (IM 705 - IM 1067)	AE G2	36
	G2 (IM 830 - IM 1279)	Grade transitoire	28
<b>IGF - IGA - IGAS</b>	G1 (IM 388 - IM 628)	AE G1	42
	G2 (IM 667 - IM 1124)	AE G2	34
	G3 (IM 1173 - IM 1329)	Grade transitoire	27
<b>Admin CESE</b>	G1 (IM 461 - IM 792)	AE G1	35
	G2 (IM 667 - IM 1124)	AE G2	34
<b>Préfets</b>	G1 (IM 1148 - IM 1329)	Grade transitoire	30
	G2 (IM 1378)		
<b>Sous-préfets</b>	G1 (IM 461 - IM 792)	AE G1	35
	G2 (IM 667 - IM 1067)	AE G2	33
	G2 CF III (IM 830 - IM 1124)		
	G2 CF II (IM 890 - IM 1173) G2 CF I (IM 972 - IM 1279)	Grade transitoire	25
<b>AFIP</b>	G1 (IM 723 - IM 1067)	AE G2	28
	G2 (IM 830 - IM 1279)	Grade transitoire	28
	G3 (IM 1124 - IM 1329)		
	G4 (IM 1173 - IM 1510)		
<b>IGAC</b>	G1 (IM 890 - IM 1279)	Grade transitoire	25
<b>CAE-MP</b>	G1 (IM 388 - IM 821)	AE G1	42
	G2 (IM 792 - IM 1124)	AE G2	32
	G3 (IM 890 - IM 1329)	Grade transitoire	26
<b>CEGEFI</b>	G1 (IM 743 - IM 1124)	AE G2	33
	G2 (IM 830 - IM 1279)	Grade transitoire	28

# RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

## 4 - Reclassements et période de transition

### Reclassements des agents relevant du corps des AE ou d'un corps bénéficiant d'un droit d'option

Synthèse des gains moyens de reclassement tous corps  
confondus, par grade d'accueil dans le corps des AE

	Gain moyen par grade en IM	Gain moyen annuel par grade
Reclassement au premier grade AE	37	2 167,40 €
Reclassement au deuxième grade AE	33	1 937,98 €
Reclassement au grade transitoire AE	27	1 594,94 €

# Réforme de la haute fonction publique

## 5 – Volet indemnitaire

### Principales orientations

- **Valorisation indemnitaire** de la prise de responsabilité, au moment de la prise des fonctions par l'attribution d'un régime indemnitaire plus favorable et par l'attribution de compléments indemnitaires annuels représentant une part plus importante du régime indemnitaire.
- **Intégration de la NBI** dans le régime indemnitaire par un relèvement forfaitaire des plafonds réglementaires d'IFSE pour son effet immédiat et compensation de son effet différé (pour la pension de l'agent) par l'accélération de l'avancement octroyée aux agents occupant des emplois fonctionnels qui permet d'atteindre des indices plus élevés pendant toute la fin de la carrière active.
- L'adaptation des régimes indemnitaires se traduira par la mise en œuvre d'un barème interministériel adapté visant à restaurer la cohérence interministérielle et entre les niveaux de responsabilité des emplois.

### Chantier de convergence indemnitaire - Enjeux

- **Favoriser et accroître la mobilité** fonctionnelle et géographique des cadres de supérieurs de l'Etat.
- **Lever les freins à la mobilité** générés par l'hétérogénéité des montants indemnitaires servis entre les différents départements ministériels.
- **Harmoniser** les montants servis et éviter, pour l'avenir, la création de nouvelles disparités en prévoyant des principes communs d'évolution des rémunérations.
  - Une **circulaire interministérielle viendra préciser les montants de référence** pour chaque type d'emploi (harmonisation des montants servis en interministériel, intégration de la NBI) ainsi que les modalités d'évolution des montants servis
  - **Principes** : définition de plages de référence qui seront déclinées par ministère en fonction des niveaux de responsabilité et d'exposition de chaque emploi ; niveaux de revalorisation réguliers (tous les 2 ans) pour tenir compte de l'expérience acquise sur le poste ; plafonds de revalorisation par emploi pour éviter la reconstitution d'écarts de rémunération

# Rémunérations de la haute fonction publique

## 6 – Textes soumis au CSFPE

### 6 – Textes soumis au CSFPE

- Décret modifiant le décret n°2021-1550 du 1er décembre 2021 portant statut particulier du corps des administrateurs de l'Etat
- Décret relatif aux conditions d'occupation et de rémunération de certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat
- Décret portant diverses dispositions relatives à l'échelonnement indiciaire applicable à l'encadrement supérieur de l'Etat
- Arrêté pris pour l'application au corps des administrateurs de l'Etat 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
- Arrêté pris pour l'application à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat 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