



ENCADREMENT SUPÉRIEUR UN NOUVEAU DISPOSITIF QUI POSE QUESTIONS

LA PROPORTION DE CONTRACTUELS A+ AU SEIN DU MINISTÈRE AUGMENTE, MAIS ILS ACCÈDENT RAREMENT À DES POSTES DE DIRECTION OU À DES CDI. DE SON CÔTÉ, LA RÉFORME DU RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE À BERCY SE CARACTÉRISE PAR SA COMPLEXITÉ, ET SON MANQUE DE CLARTÉ ET DE GARANTIES.

CONTRACTUELS A+ TOUJOURS PLUS NOMBREUX

La part des contractuels A+ atteint désormais 26% des effectifs globaux d'agents de catégorie A+ en fonctions dans les ministères économiques et financiers.

Dans les services de la DG Trésor et de la DGE leur présence équivaut à environ la moitié des effectifs d'agents titulaires A+.

Très peu d'entre eux sont, au final, CDIsés et encore moins détiennent des postes de direction (2% de l'ensemble des postes de direction dans l'ensemble des ministères).

Leur rémunération globale sur contrat comprend une indemnité fixe sur la durée du contrat, ce qui la différencie fortement du dispositif propre aux agents titulaires.

INDEMNITÉS DES ADMINISTRATEURS DE L'ÉTAT AMBIGUITÉS ET CONTRADICTIONS

Le dispositif indemnitaire issu de la réforme de la haute fonction publique engagée en 2021, n'a été mis en place à Bercy que depuis 2024.

Il est vrai que cette novation représente, au sein du ministère, un changement culturel conséquent.

Auparavant barémisée, l'IFSE était clairement liée à l'ancienneté et aux responsabilités du poste détenu. L'Administration a mis en place, depuis 2024 et en deux temps, un système différent dont la clarté n'est justement pas la caractéristique.

A partir des lignes directrices de gestion interministérielles, deux circulaires, l'une applicable en 2025 pour ce qui concerne la mobilité, une applicable en 2026 pour la partie expertise des indemnités, fondent le nouveau régime.

La CFDT a fait part, à plusieurs reprises, de ses réserves sur l'application de ces textes qui lui semblent intrinsèquement contradictoires.

En effet, alors même que des formules et pourcentages précis sont supposés inciter et récompenser les cadres suffisamment mobiles, au sens des LDGI, de même que ceux détenant une expertise notable dans leurs postes, l'administration prend soin de préciser, dans les deux cas, que ces **formules et calculs n'ont qu'une valeur indicative qui n'engage pas l'employeur**.

Dans ces conditions, on peut craindre que l'IFSE se rapproche fortement du CIA par sa variabilité et son absence de garantie.

FINALEMENT, LE NOUVEAU DISPOSITIF, LOURD, COMPLEXE VOIRE BUREAUCRATIQUE DANS SES DÉFINITIONS SE RÉVÈLE AUSSI ASSEZ PEU MOBILISATEUR ET INCITATIF POUR L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR. C'EST REGRETTABLE DANS LE CONTEXTE D'UNE RÉFORME GÉNÉRALE DU STATUT DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR QUI ÉTAIT NÉCESSAIRE ET SOUHAITÉE.